



# PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

**PROTOCOLOS**

PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO  
NA JUSTIÇA DO TRABALHO





## **PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

### **GRUPO DE TRABALHO**

(ATO CONJUNTO TST.CSJT.GP Nº 70, DE 5 DE OUTUBRO DE 2023)

### **COORDENAÇÃO**

Augusto César Leite de Carvalho, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho

### **ORGANIZAÇÃO**

Patrícia Maeda, Juíza Auxiliar do Conselho Superior da Justiça do Trabalho

Gabriela Lenz de Lacerda, Juíza Auxiliar do Tribunal Superior do Trabalho

Adriana Meireles Melonio, Juíza Auxiliar do Tribunal Superior do Trabalho

### **GRUPO DE TRABALHO - TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**

Carla Cristina de Paula Gomes,

Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Daniela Valle da Rocha Müller,

Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Maria Odete Freire de Araújo,

Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região

Otávio Bruno da Silva Ferreira,

Juiz do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região

### **AGRADECIMENTOS**

Flávia de Almeida Moura, Professora da Universidade Federal do Maranhão



# SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
<b>CAPÍTULO 1 CONCEITOS.....</b>	<b>13</b>
1 HISTORICIDADE.....	13
2 NORMAS INTERNACIONAIS.....	15
2.1 Trabalho decente.....	19
2.2 Trabalho forçado.....	21
3 CONCEITO DE TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL.....	23
3.1 Trabalho forçado.....	25
3.2 Jornada exaustiva.....	28
3.3 Trabalho em condições degradantes.....	31
3.4 Trabalho com restrição de liberdade ou locomoção em razão de dívida (servidão por dívida).....	34
3.5 Trabalho escravo equiparado.....	36
3.6 Forma qualificada do trabalho escravo (art. 149, §2º, do CPB).....	36
4 FATORES QUE DEVEM SER LEVADOS EM CONSIDERAÇÃO PARA FINS DE ANÁLISE DAS LIDES QUE TRATAM DE TRABALHO ESCRAVO.....	37
4.1 Pobreza.....	37
4.2 Migração.....	38
4.3 Situação das pessoas refugiadas.....	39
5 TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO E O DIREITO.....	45
5.1 Interseccionalidade.....	46
5.2 Questões processuais.....	48
5.3 Indenizações e multas.....	53
5.4 Necessidade de participação de associação e sindicatos.....	54
6 PRINCIPAIS DIFICULDADES.....	55
6.1 Acesso à justiça do trabalho.....	55
6.2 Acompanhamento dos migrantes após a integração.....	61
6.3 Conhecimentos dos direitos trabalhistas pelos (as) trabalhadores(as) migrantes.....	64
6.4 Reconhecimento do trabalho escravo contemporâneo.....	65

## **CAPÍTULO 2 GUIA PARA ANÁLISE E JULGAMENTO DE PROCESSOS ENVOLVENDO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO.....67**

1 COMO JULGAR COM PERSPECTIVA DO TRABALHO ESCRAVO.....	67
1.1 Entendendo o contexto da exploração – desde a leitura da petição inicial, o que está por trás da narrativa: ambiente e modus operandi da relação de trabalho.....	70
1.2 Reconhecimento das partes: perfil das vítimas e dos acusados.....	72
1.2.1 Gênero.....	72
1.2.2 Raça.....	74
1.2.3 Origem (migrante).....	75
1.2.4 Considerações sobre a vulnerabilidade e a correlação com o sistema de justiça.....	75
2 INSTRUÇÃO PROCESSUAL: CONDUÇÃO EMPÁTICA E ACOLHEDORA.....	76
2.1 Empatia.....	76
2.2 Aproximação.....	78
2.3 Como as perguntas são feitas? Diminuem ou excluem o(a) trabalhador(a)? Escancaram a vulnerabilidade? Acolhem e facilitam a narrativa?.....	79
2.4 Evitar estereótipos.....	80
3 ANÁLISE DAS PROVAS CONTIDAS NOS AUTOS.....	81
3.1 A prova está completa? Art. 765, da CLT.....	83
3.2 Análise cuidadosa dos depoimentos: História do(a) trabalhador(a), condição social e de vulnerabilidade, desgaste psicológico, dificuldade e vergonha de se entender escravizado(a).....	84
3.3 Pensar nos ciclos da escravidão.....	85
4 CASOS CONCRETOS ESPECÍFICOS.....	86
4.1 Trabalho escravo rural.....	87
4.2 Trabalho escravo urbano.....	95
4.3 Trabalho escravo em atividades de embarcação.....	102
4.4 Trabalho dos migrantes.....	103
5 AÇÕES.....	105
5.1 Capacitação.....	105
5.2 Cooperação judiciária.....	106
5.3 Acolhimento.....	107
5.4 Políticas públicas no pós-resgate.....	107

5.5 Mapeamento das regiões e das atividades de ocorrência.....	107
5.6 Escuta.....	108
5.7 Superação de estereótipos.....	108
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	109



## INTRODUÇÃO

A escravidão, segundo o sociólogo Orlando Patterson, é uma espécie de “morte social”, observada em dois momentos. O primeiro, externo, é quando a pessoa é afastada da sua família, do seu lugar de moradia, da sua comunidade, de suas crenças e costumes. Segundo o autor, há uma espécie de desenraizamento, dessocialização e despersonalização do ser humano, que leva à segunda etapa desse processo de morte social, quando a pessoa escravizada passa por um processo de “não-ser”. Aqui, há a completa destruição de sua antiga identidade para construir uma nova identidade, desta vez dependente, sem vontade própria e condicionada ao seu senhor<sup>1</sup>.

Pode-se dizer que, ao longo da história humana, nas mais diversas localidades, esteve presente a subjugação, o domínio extremo, de um ser humano por outro. Uma realidade que reflete, no campo das relações de trabalho, o peso da injustiça de diminuir um semelhante, de transformar diferenças em desigualdades a fim de naturalizar a exploração predatória de certos grupos.

Ao mesmo tempo, os escravizados sempre resistiram à subjugação, ao processo que os tornava mão de obra descartável. No caso específico da experiência colonial e imperial brasileira, onde existiu escravidão, existiu o negro aquilombado, a ela resistindo, inclusive com a organização de outras formas de produção e arranjos sociais<sup>2</sup>.

Foi a partir do embate entre os que se valiam do trabalho farto e lucrativo dos escravizados, e a resistência destes ao sistema onde eram aviltados e explorados até a morte, que a escravidão foi abolida, e se forjou uma cidadania que se entrelaça com a conquista aos direitos sociais<sup>3</sup>, em especial as normas trabalhistas de cunho protetivo.

Especificamente em relação ao direito de não ser submetido ao trabalho em condições análogas à de escravo, este se consolidou ao longo do século XX. Inicialmente, esse direito foi garantido por meio de tratados e convenções internacionais; e, desde 1940, o art. 149 do Código Penal Brasileiro (CPB) tipifica a conduta como crime. Contudo, apenas a partir dos anos 1980 é que o problema passa a ser enfrentado de forma institucionalizada. A partir do acordo

---

1 PATTERSON, O. *Escravidão e morte social*. São Paulo: EdUSP, 2008. p. 69-70.

2 MOURA, C. *Quilombos: resistência ao escravismo*. São Paulo: Expressão Popular, 2020.

3 GOMES, A. de C. *Cidadania e direitos do trabalho*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar ed., 2002.

firmado em 2003, perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), no caso José Pereira, o Estado Brasileiro reconheceu a sua responsabilidade e estruturou a política pública de enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo, delineada no I e II Planos Nacionais de Enfrentamento ao Trabalho Escravo.

É a partir dessa linha do tempo que o século XXI começa com importantes promessas de concretização de direitos humanos, há tempos previstos nos ordenamentos jurídicos, dentre os quais, a garantia de não ser submetido a trabalho forçado, degradante, exaustivo, ou seja, ao trabalho em condições análogas às de escravo. Entretanto, a previsão normativa não corresponde à realidade vivida por uma robusta parcela da população brasileira, em especial a classe trabalhadora.

Estabelecer as circunstâncias concretas que configuram essa exploração predatória da pessoa humana significa, também, fixar o patamar mínimo e aceitável de condições de trabalho, abaixo do qual não há nada que lembre um “contrato”, entendido como uma relação comercial, um “trato”, realizada entre pessoas livres e iguais em direitos e dignidade. É a proibição de se apropriar do trabalho alheio mediante coerção material e/ou simbólica, enfim, de se beneficiar da exploração predatória do fazer humano.

Aqui, o explorador se vale de um tipo “moderno” de coerção, que priva o(a) trabalhador(a) de liberdade e, acima de tudo, de dignidade, diante da ausência de condições objetivas para encerrar a relação de trabalho, por mais aviltantes que sejam as circunstâncias às quais se submete. Trata-se, portanto, de grave violação à dignidade da pessoa que trabalha, e é exatamente por isso que a CIDH tem atuado, inclusive, na ressignificação da escravatura, de modo a construir um conceito que abarque as situações atuais de exploração aviltante de trabalhadoras e trabalhadores. Nesse sentido é a sentença proferida no caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde versus Brasil*<sup>4</sup>, julgado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH).

Além disso, a jurisprudência da referida Corte reconhece que se trata de um crime de lesa humanidade e, por isso mesmo, imprescritível. Seguindo o mesmo entendimento, a segunda turma do Tribunal Superior do Trabalho – TST afastou a incidência da prescrição em caso onde uma trabalhadora doméstica

---

4 CORTE IDH. **Caso Fazenda Brasil Verde versus Brasil**. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_318\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf). Acesso em: 18 abr. 2024.

permaneceu submetida a trabalho em condições análogas a de escravo entre 2011 e 2020, quando foi resgatada<sup>5</sup>. No mesmo sentido, a sentença proferida em 15.05.2024 na ACPCiv 0010465-76.2023.5.03.0156.

Desde o início do enfrentamento à prática, suas ações estão permeadas pela disputa em torno do que é socialmente compreendido como escravidão ilegal. Esta não se faz presente apenas no embate específico sobre o conceito legal ligado à expressão “trabalho análogo ao de escravo”, mas também, e principalmente, sobre o que é considerado “legítimo” e aceitável em termos de exploração do trabalho humano.

Essa disputa, na esfera judicial, se apresenta na grande divergência jurisprudencial sobre o que é e onde ocorre essa exploração predatória e ilegal. Nota-se especial dificuldade na superação da compreensão que restringe a configuração do delito somente quando há evidente restrição de liberdade da vítima. Além disso, o valor das indenizações, a possibilidade de conciliação a qualquer momento, entre outros elementos, torna as decisões, mesmo quando favoráveis, pouco eficientes no objetivo de efetivamente proteger as pessoas, desestimular a prática delituosa e diminuir a impunidade dos que dela se valem.

Por isso, o objetivo deste Protocolo é ser um documento de auxílio às magistradas e aos magistrados para julgamento de temas como o enfrentamento ao trabalho escravo, o tráfico de pessoas e migrantes, sob a perspectiva anti-discriminatória, a fim de implementar e defender o trabalho decente.

A escrita se destina a amparar esses destinatários na condução dos processos que versem sobre estas matérias, ainda que não estejam expressamente indicadas no processo. Para esse fim, foram reunidos conceitos e elaborado um guia prático para a análise dos casos, a coleta de provas, a escuta de pessoas trabalhadoras escravizadas e resgatadas, a aplicação do Direito e a flexibilização das regras processuais para atendimento das pessoas vulnerabilizadas.

A iniciativa faz parte do compromisso do Poder Judiciário Trabalhista com as ações que estão alinhadas à Agenda 2030, da ONU, mais especificamente aos ODS nº 01, 08 e 10, que tratam da erradicação da pobreza, do trabalho decente, do crescimento econômico e da redução das desigualdades, respectivamente.

---

5 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo: RRAg-1000612-76.2020.5.02.0053. Relatora Ministra LIANA CHAIB, julgado em 18 de outubro de 2023. No mesmo sentido, a sentença proferida na ACPCiv 0010465-76.2023.5.03.0156, em 15.05.2024.

O documento também demonstra o compromisso do Brasil em criar políticas públicas efetivas de enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo, cumprindo as determinações exaradas no item C.5 da mencionada sentença do Caso Fazenda Brasil Verde *versus* Brasil, em especial a ampliação do acesso efetivo à justiça das pessoas trabalhadoras vulnerabilizadas, inseridas ou resgatadas da situação de trabalho escravo, além da garantia de um processo digno, efetivo e equitativo às partes.

Segundo Maeda e Ferrito<sup>6</sup>, julgar com perspectiva interseccional, inclusive de gênero e raça, é uma metodologia judicial para resolução de conflitos jurídicos, que deve ser aplicada em casos em que estão envolvidas relações assimétricas de poder ou padrões estereotipados de gênero ou raça. Trata-se da integração do princípio da igualdade substantiva e do dever de não discriminação na produção, interpretação e aplicação da norma jurídica e na avaliação dos fatos e evidências do caso concreto. Constitui uma obrigação jurídica constitucional e convencional, em especial por buscar garantir o acesso à justiça, entendido aqui como o acesso à ordem jurídica justa.

Entende-se que parte essencial para a compreensão da realidade é a oitiva daquelas pessoas que vivenciam cotidianamente os obstáculos e as adversidades que estão presentes no espaço a ser investigado. A escuta ativa e qualificada dos agentes sociais assegura a aproximação com essa realidade e permite construir discussões mais efetivas, partindo do local para o geral.

Por isso, a construção deste documento foi resultado de reuniões e discussões entre as pessoas integrantes do Grupo de Trabalho criado pela Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 70, de 5 de outubro de 2023, que, metodologicamente, realizaram reuniões com dois grupos focais, a fim de coletar informações, sugestões e críticas, e pesquisa direcionada às magistradas e aos magistrados trabalhistas, por meio de formulário.

Registramos aqui o nosso agradecimento a todas as pessoas e entidades que contribuíram com falas, sugestões, críticas e narrativas, que foram fundamentais para a elaboração deste material.

Destacamos que este Protocolo não pretende encerrar a discussão. Antes, contribui para um primeiro passo a um julgamento antidiscriminatório e substancialmente justo.

---

<sup>6</sup> MAEDA, P.; FERRITO, B. **Julgamento com Perspectiva Interseccional de Gênero e Raça**. Material elaborado para a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT, 2024.

# CAPÍTULO 1

## CONCEITOS

### 1 HISTORICIDADE

O conceito de “passado presente” abrange situações que, embora pertençam ao passado histórico, ainda reverberam no tempo presente. A escravidão certamente é uma dessas situações. Na busca por elementos capazes de amparar e municiar as demandas contemporâneas por políticas públicas de reparação, relativas ao passado escravista, pesquisadores desenvolveram novos olhares historiográficos.

Apenas conhecendo o sofrimento dos que lutaram e foram vencidos será possível evitar que essas experiências, de profunda ofensa à dignidade humana, se repitam na atualidade. Nesse aspecto, a escravidão praticada entre os séculos XVI e XIX deixou profundas marcas na constituição da sociedade brasileira – em especial, nas relações de trabalho. Conhecer melhor esse passado é essencial para identificar, no tempo presente, relações que perpetuam condições de trabalho abusivas e inaceitáveis, ainda que sob uma nova roupagem.

Ainda assim, essa dimensão de extrema violência não consta na história “oficial” do Direito do Trabalho brasileiro, onde muitos consideram que o escravizado, salvo raras exceções, “não trouxe ao progresso do nosso país senão trabalho braçal na forma mais primitiva”; a organização coletiva dos escravizados não estaria relacionada ao “anseio de uma igualdade jurídica” ou de direitos dos quais “os escravos jamais tinham ouvido falar”, mas apenas o desejo, eventual e esporádico, de “libertarem-se de alguns raros senhores violentos”<sup>7</sup>.

O resgate da memória das profundas marcas deixadas pela escravidão histórica fornece elementos que auxiliam na compreensão da realidade ora vivenciada, a fim de enfrentá-la e superá-la. Portanto, o interesse e a busca pela memória da escravidão são passos importantes rumo ao julgamento com perspectiva antidiscriminatória, dos processos onde se discute a exploração do trabalho humano, em condições análogas à de escravos.

---

7 VIANNA, S. Antecedentes históricos e evolução do direito do trabalho no Brasil. In: SUSSEKIND, A. *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000. v. 1. p. 27-60, pp. 29; 51

Apesar de as ações governamentais de combate sistemático ao trabalho escravo contemporâneo terem se desenvolvido a partir das duas últimas décadas do século XX, denúncias de trabalho escravo ilegal não chegam a ser uma novidade no Brasil. Ao longo do período colonial e imperial, as autoridades foram provocadas a se pronunciarem se existiam, e quais seriam, os limites ao poder/direito de escravizar. O Código Criminal do Império de 1830 tipificava como crime, no art. 179, a conduta de sujeitar uma pessoa sabidamente livre à escravidão.

A escravidão legal foi abolida em 1888, houve a Proclamação da República em 1889 e, em 1891, foi outorgada uma nova Constituição. Essa sequência de acontecimentos forneceu uma nova configuração institucional ao Brasil. O primeiro Código Penal da República, de 1890, silenciou acerca do crime de escravização indevida. Considerava-se que o passado escravista estaria, afinal, enterrado, e se apostava na livre negociação para estabelecer as condições de trabalho, a partir da legislação civil que regia a “locação de serviços”. Nesse contexto histórico, não se viam motivos para a legislação abordar o tema da escravidão, ainda que de forma análoga e indevida.

No período entre 1888 e 1940, a tipificação do que seria escravidão e trabalho forçado “se deu nos foros internacionais dos quais participava o Brasil: Sociedade das Nações [...] e a Organização Internacional do Trabalho”<sup>8</sup>. Tal quadro se altera em 1940, quando foi promulgado o atual Código Penal Brasileiro (CPB), que voltou a prever o crime de reduzir alguém à condição análoga à de escravo. Contudo, durante anos tal previsão legal não tinha qualquer efetividade, por total ausência de previsão expressa de uma conduta específica.

Na década de 1970, há um tímido, porém significativo, movimento no sentido de trazer para a arena institucional, incluída a esfera jurídica, o debate acerca da ilegalidade do que, na época, se denominava “escravidão branca” ou apenas “escravidão”, “sistema de aviação” ou ainda “sistema de barracão”. A servidão por dívida começava a ser relacionada ao crime previsto no art. 149<sup>9</sup>.

Em 11 de dezembro de 2003, o referido artigo foi alterado pela Lei 10.203/2003, assumindo a redação em vigor até os dias atuais. A mudança de redação visava conceder à norma legal um teor descritivo e analítico, tornan-

---

8 FERRERAS, N. O. Trabalho análogo à de escravo: debates em torno de um conceito transnacional. In: FIGUEIRA, R. R.; PRADO, A. A.; GALVÃO, E. M. (orgs.). **Trabalho escravo contemporâneo**: estudos sobre ações e atores. Rio de Janeiro: Mauad X, 2017. p. 89.

9 ESTERCI, N. **Escravos da desigualdade**. Rio de Janeiro: CEDI: Koinonia, 1994.

do expressas as condutas que caracterizam o delito, com o fim de assegurar efetividade à legislação.

A atual redação do CPB busca descrever o ilícito como uma violação tanto à liberdade individual do(a) trabalhador(a) quanto à sua dignidade humana, a despeito de estar situado no capítulo VI “Dos crimes contra a liberdade individual”, na seção I, que trata dos crimes contra a liberdade pessoal. A nova redação, ao incluir condições degradantes de trabalho e jornada exaustiva como condutas típicas do ilícito, aponta que o bem jurídico tutelado não é apenas a liberdade de locomoção, ao contrário do entendimento que antes prevalecia.

Com a redação atual houve ampliação significativa dos bens jurídicos tuteláveis, com a inclusão da dignidade da pessoa humana, agora considerada como bem maior a ser protegido. Trata-se, pois, de uma violação mais abrangente, que vulnera vários direitos além da liberdade, em especial, a saúde, a vida e a segurança do(a) trabalhador(a), direcionados à garantia da dignidade do ser humano(a) que trabalha.

Contudo, quando essa norma jurídica é interpretada pelo Judiciário, há grande divergência sobre qual o seu sentido, especialmente em relação ao bem jurídico tutelado, à existência ou não de uma dignidade própria aos(as) trabalhadores(as), diferente da de outras pessoas, às circunstâncias capazes de ofender essa dignidade, à penalidade adequada para punir o delito e até mesmo em relação aos procedimentos processuais que devem ser adotados.

Nessa disputa, podem-se detectar questões culturais, sociais, de origem, raça, etnia, gênero, que se reforçam mutuamente, naturalizando determinadas situações de exploração aviltantes de seres humanos.

O protocolo de julgamento com perspectiva antidiscriminatória busca fornecer ferramentas que auxiliem na identificação e superação desses obstáculos, de modo a cumprir o compromisso de proteger as pessoas que trabalham da exploração em condições análogas à de escravos.

## **2 NORMAS INTERNACIONAIS**

O ponto de partida para julgar com perspectiva antidiscriminatória sobre trabalho escravo é entender os conceitos gerais da matéria, inicialmente desenvolvidos a partir de normas internacionais, e como eles se interrelacionam.

Ao longo do século XX, especialmente após a Primeira Guerra Mundial, com a criação de organismos como a Liga das Nações, a OIT e posteriormente a ONU

pactuaram normas com o intuito de superar a escravidão colonial e as suas mazelas. Essas instâncias internacionais buscaram instituir e assegurar direitos políticos, civis, sociais, econômicos e culturais a toda e qualquer pessoa humana.

Dentre esses Direitos Humanos transnacionais, encontra-se a garantia de não ser submetido ao trabalho forçado, de não ser submetido a condições análogas à de escravo, inclusive em razão do exercício dos poderes inerentes à propriedade sobre uma pessoa.

As principais normas nesse sentido estão reunidas a seguir:

<b>Entidade</b>	<b>Denominação</b>	<b>Norma/ano</b>	<b>Conceito</b>
Sociedade das Nações	Escravidão. Trabalho forçado ou obrigatório	Convenção de Genebra sobre escravatura/ 1926.	Escravidão como exercício dos atributos do direito de propriedade, total ou parcialmente, sobre um indivíduo. Dever de evitar que o trabalho forçado ou obrigatório produza condições análogas à escravidão. Porém, admite algumas modalidades de trabalho forçado.
		Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura/ 1956 (ONU)	Na Convenção Suplementar de 1956, o conceito de escravidão foi ampliado para alcançar as "instituições e práticas análogas à escravidão", a exemplo da servidão por dívida. Contudo, no art. 1º, admite que a superação dessas práticas ocorra progressivamente, logo que possível.

<p>Organização Internacional do Trabalho - OIT</p>	<p>Trabalho forçado ou obrigatório</p>	<p>Convenção 29/1930</p> <p>Convenção 105/1957</p> <p>Protocolo de 2014 à Convenção 29</p> <p>Recomendação nº 203 de 2014</p>	<p>Ambas consideram trabalho forçado aquele exigido de uma pessoa que não se apresentou espontaneamente, ou prestado mediante coação.</p> <p>A convenção de 1930 tolera algumas modalidades de trabalho forçado e prevê a extinção da escravidão “dentro do possível”, o que é retirado em 1957.</p> <p>O Protocolo à Convenção nº 29 trouxe medidas que visam dar mais eficácia à proibição do trabalho forçado, tais como: novas obrigações relacionadas à prevenção, proteção e compensação das vítimas; adoção de medidas governamentais que protejam trabalhadores de práticas fraudulentas ou abusivas, entre outras.</p> <p>A Recomendação nº 203, por sua vez, complementa o Protocolo e a Convenção nº 29, com orientações práticas e não vinculativas, e enfatiza a necessidade da adoção de medidas protetivas eficazes, que satisfaçam as necessidades de todas as vítimas, inclusive quanto à assistência imediata.</p>
----------------------------------------------------	----------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Organização das Nações Unidas - ONU	Escravidão e servidão	Declaração Universal dos Direitos Humanos / 1948  Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos/ 1966	Não faz referência a conceitos, apenas prevê que ninguém será submetido a escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.  Prevê que ninguém será submetido a tratamento degradante, escravidão, servidão, trabalhos forçados ou obrigatórios, mas permite esses trabalhos em algumas situações.  O PIDCP prevê garantia de livre escolha de trabalho, e que os Estados devem assegurar condições de trabalho seguras e justas.
Organização dos Estados Americanos - OEA	Escravidão, servidão, trabalho forçado ou obrigatório	Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto São José da Costa Rica)/ 1969	Prevê que ninguém será submetido a tratamento degradante, escravidão, servidão, trabalhos forçados ou obrigatórios, mas ainda permite esses trabalhos em algumas situações específicas.
Tribunal Penal Internacional	Escravidão	Estatuto de Roma/ 2002	É o exercício de um poder ou de um conjunto de poderes que traduza um direito de propriedade sobre um ser humano, incluindo o exercício desse poder no âmbito do tráfico de pessoas, em particular mulheres e crianças.

Fonte: MULLER, D. V. R. **Representação judicial do trabalho escravo contemporâneo**: compreendendo a construção da jurisprudência através da linguagem. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021. p. 22, com adaptações.

Foi a partir desses documentos internacionais que os conceitos gerais, relacionados ao trabalho análogo ao de escravo foram se consolidando, especialmente os conceitos de trabalho decente e de trabalho forçado, a seguir analisados.

## 2.1 Trabalho decente

Há certa convergência temática, conceitual e simbólica a respeito da noção de trabalho decente entre a Agenda 2030 da ONU e a OIT. Isso porque o conceito adotado resume as aspirações das pessoas em suas vidas profissionais e implica oportunidades de trabalho produtivo e com remuneração justa, segurança no local de trabalho e proteção social para todos(as); melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para que as pessoas expressem suas preocupações, se organizem e participem das decisões que afetam suas vidas e igualdade de oportunidades e tratamento para mulheres e homens.

Além disso, a promoção de emprego pleno e produtivo e de trabalho decente para todos, incluindo mulheres e jovens, é a rota mais eficaz para sair da pobreza. A recente crise financeira e econômica global enfatizou, ainda mais, a necessidade de integrar totalmente a abordagem de trabalho decente da OIT em uma estratégia econômica e social mais ampla, para evitar a desaceleração, estimular a recuperação e moldar uma globalização justa.

O conceito cunhado pela OIT, em 1999, é utilizado na comunidade internacional para fundamentar os direitos de trabalhadoras e trabalhadores a um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade e dignidade humanas. Para a OIT, o trabalho decente é condição fundamental para a redução das desigualdades sociais, a construção de uma sociedade democrática e o desenvolvimento sustentável. Na concepção da entidade, o trabalho decente é o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos:

1. O respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (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);
2. A promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. A ampliação da proteção social;
4. O fortalecimento do diálogo social.

As diversas perspectivas apresentadas consubstanciam-se na manifestação, no contexto das relações de trabalho, da própria dignidade humana, cujo teor compreende-se, na lição de Sarlet<sup>10</sup> como a “vedação da instrumentalização

---

10 SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. p. 63. Disponível em: <https://>

humana” e proíbe, em princípio, “a completa e egoística disponibilização do outro, no sentido de que se está a utilizar outra pessoa apenas como meio para alcançar determinada finalidade”.

Segundo Pessoa e Santos<sup>11</sup>, o trabalho decente se mostra, então, como o arcabouço protetivo mínimo dos trabalhadores, em todo o mundo, sendo o parâmetro ideal básico para qualquer meio ambiente de trabalho.

É certo que a realidade nem sempre retrata esse ideal e, por vezes, acaba por subvertê-lo. No Brasil, a despeito de toda a construção pela OIT sobre o trabalho decente, a sociedade ainda é marcada por profunda desigualdade social e econômica, o que resulta, em grande parte, do processo de exploração de mão de obra escravizada, tanto no passado quanto no tempo presente. Esse quadro apresenta um grande desafio à garantia de condições dignas de trabalho, e à limitação da exploração abusiva da força de trabalho, ou seja, da efetiva implementação do trabalho decente para todas as pessoas.

Esse cenário social diverso, construído e em construção, faz com que o trabalho decente seja “um conceito em permanente construção, cuja aplicabilidade depende, sobremaneira, da situação concreta que se apresente, com o primordial objetivo de dignificar o ambiente e o trabalho realizado”<sup>12</sup>. Daí porque inexistente um padrão cuja objetividade prescinde de maiores ou melhores debates, pois a concretização do trabalho decente depende de cada situação fática em particular, mormente quanto aos direitos garantidos (ou não) em cada caso, para, só então, ser identificada a melhor forma de promover a dignidade e demais direitos humanos na situação laboral em foco.

O trabalho decente transcende o seu alcance para além das partes que estão vinculadas a uma relação de trabalho, pois os seus efeitos são experimentados por toda a sociedade, na medida em que contribui, segundo o Plano Nacional do Trabalho Decente<sup>13</sup>, para a superação da pobreza, para redução das desigualdades sociais e para promoção do desenvolvimento sustentável. Dessa forma,

---

idoc.pub/documents/dignidade-da-pessoa-humana-edireitosfundamentais-ingo-wolf-jlkqq13d60l5. Acesso em: 18 abr. 2024.

11 PESSOA, F. M. G.; SANTOS, M. F. O trabalho no call center: um olhar através do trabalho decente. In: COLEPRECOR; FARIAS; James Magno Araujo (Org.). **Trabalho decente**. São Paulo: LTr, 2017. p. 143.

12 *Idem*, p. 143

13 BRASIL. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente**. Brasília, 2010. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012EEE99A2C81F75/Plano%20Nacional%20de%20Emprego%20e%20Trabalho%20Decente%20em%20Portugu%C3%AAs.pdf> Acesso em 18 abr. 2024.

é alçado ao nível de instrumento voltado à construção da própria identidade social, por meio do qual o indivíduo é reconhecido enquanto ser humano dotado de dignidade, dentro e fora do ambiente laboral. Ou seja, as repercussões de sua efetivação são sentidas nos mais diversos ambientes da vida.

A amplitude do trabalho decente é tamanha, que seu manto protetivo abrange não só a relação de emprego – que no Brasil recebe maior proteção da CLT, como também de todas as formas de relação de trabalho que possam existir. Nenhum trabalhador pode ser excluído da garantia de trabalho decente. Pelo menos, os direitos mínimos aqui elencados devem se fazer presentes, mesmo que não encontrem positividade no direito de seu país, por estarem inseridos na categoria de Direitos Humanos. O fundamento para a garantia do trabalho decente é a premissa de que o ser humano é portador de dignidade, pois é único e insubstituível. Os contornos do trabalho digno são estabelecidos a partir de intensas disputas sociais. Isso leva alguns intérpretes a considerarem as normas que garantem o trabalho decente como programáticas, subjetivas e, por isso, de difícil efetividade.

Para promover e aferir o avanço do trabalho decente, é preciso objetivar o seu conceito a partir dos parâmetros e diretrizes trazidos pelas normas nacionais e internacionais, facilitando, ao máximo, a sua aplicação concreta pelos diferentes atores sociais, inclusive o empregador.

## **2.2 Trabalho forçado**

Tanto a Convenção de Genebra de 1926, sobre a escravidão, como a Convenção Suplementar da ONU, sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas, de 1956, consideram que escravidão é o estado ou a condição de um indivíduo sobre o qual se exercem todos (ou em parte) os poderes atribuídos ao direito de propriedade. Assim, “escravo” seria o indivíduo em tal estado ou condição e “pessoa de condição servil”, a que se encontra submetida a alguma das instituições ou práticas de servidão por dívida, casamento forçado ou trabalho infantil compulsório<sup>14</sup>.

---

14 BRASIL. **Decreto nº 58.563 de 1º de junho de 1966**. Publicado no D.O. de 3 e 10 de junho de 1966.

Em 1930, a Convenção nº 29 da OIT<sup>15</sup> foi aprovada com o objetivo de eliminar o trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas, sendo este todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não tenha se oferecido livremente, por espontânea vontade.

O conceito foi ratificado e atualizado na Convenção 105 da OIT<sup>16</sup> (1957), quando os Estados Membros que ratificaram a norma internacional se comprometeram a eliminar o trabalho forçado, excluindo qualquer rol de exceção que aceitasse submeter uma pessoa trabalhadora à condição de escravizada.

Assim, a concepção de trabalho forçado se apresenta como uma ofensa à liberdade da pessoa que trabalha, mediante coação física e/ou moral, fraude ou artifícios ardilosos que a impeçam de extinguir a relação de emprego, ainda que inicialmente tenha se apresentado para o serviço de forma espontânea<sup>17</sup>. Os chamados “atributos do direito de propriedade”, por seu turno, podem se manifestar em situações como: a) restrição ou controle da autonomia individual; b) perda ou restrição da liberdade de movimento de uma pessoa; c) obtenção de um benefício por parte do perpetrador; d) ausência do consentimento ou de livre arbítrio da vítima, impossibilidade ou irrelevância devido à ameaça de uso da violência ou outras formas de coerção ou medo de violência, fraude ou falsas promessas; e) uso de violência física ou psicológica; f) posição de vulnerabilidade da vítima; g) detenção ou cativeiro; h) exploração<sup>18</sup>.

As diversas formas de servidão, notadamente a servidão por dívida e em razão de casamento forçado, além da exploração de trabalhadores(as) migrantes, também são formas consideradas tradicionais de trabalho forçado. Mais recentemente, a OIT tem caminhado no sentido de englobar na sua concepção de trabalho forçado tipos “modernos” de coerção, mais sutis – embora não menos violentos –, e que privam o(a) trabalhador(a) tanto de sua liberdade quanto de sua dignidade.

---

15 Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235021/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm). Acesso em: 22 abr 2024.

16 Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235195/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm). Acesso em: 22 abr 2024.

17 MIRAGLIA, L. M. M. A. OIT, o trabalho escravo e o trabalho decente: análise sob a perspectiva brasileira. In: REIS, D. M.; MIRAGLIA, L. M. M.; FINELLI, L. C. (orgs.). **Trabalho escravo: estudos sob as perspectivas trabalhista e penal**. Belo Horizonte: Editora RTM, 2015. p. 79-110.

18 CONFORTI, L. P. **Direito Fundamental de não ser Escravizado**. Belo Horizonte: Editora RTM, 2022. p. 123-124.

A indignidade da relação de trabalho pode decorrer, por exemplo, da ausência de condições objetivas para o(a) trabalhador(a) pôr fim à relação de trabalho, ainda que não exista evidente restrição de liberdade e/ou coação para permanência no serviço. Isso porque circunstâncias econômicas e outras vulnerabilidades levam um expressivo número de pessoas a se engajarem em relações de trabalho abusivas e predatórias, ainda que não sejam explicitamente forçadas a tanto.

A evolução da conceituação contemporânea de trabalho forçado pode ser observada na jurisprudência internacional. Ao aplicar a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica) a casos concretos, a Corte IDH asseverou que a constatação de uma situação de escravidão representa uma restrição substantiva da personalidade jurídica do ser humano, que pode representar violação à integridade pessoal, à liberdade pessoal e/ou à dignidade, entre outros direitos<sup>19</sup>. O atual posicionamento da Corte IDH aponta dois elementos caracterizadores do trabalho forçado: a) o estado ou condição de um indivíduo; b) o exercício de alguns dos atributos do direito de propriedade, acima mencionados.

Nesse cenário, é importante lembrar que os tratados de Direitos Humanos são instrumentos vivos, cuja interpretação deve acompanhar a evolução dos tempos e as condições de vida atuais, como já reconhecido tanto pela Corte IDH quanto pelo Tribunal Europeu de Direitos Humanos (TEDH). Esta interpretação evolutiva está alinhada com as regras gerais de interpretação estabelecidas no art. 29 do Pacto San José da Costa Rica, bem como, na Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados.

### **3 CONCEITO DE TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL**

A denominação adotada no Brasil, e o conceito nela inserido, são diferentes daqueles usados no plano internacional, onde a noção mais frequente é a de “trabalho forçado”, estreitamente relacionado ao trabalho realizado sob coação e com restrição da liberdade, mesmo quando os instrumentos normativos adotam o termo “escravidão” em seus textos.

De um modo bastante amplo, é possível considerar o trabalho escravo contemporâneo como uma metáfora do inaceitável, tratando-se de relação de tra-

---

19 CONFORTI, L. P. 2022, p. 123. *Op. cit.*

balho, no Brasil<sup>20</sup>. Em termos normativos, a tipificação no ordenamento jurídico brasileiro encontra-se no art. 149 do CPB, sob o nome de redução à condição análoga à de escravo, com a redação atual fixada pela Lei nº 10.803/2003.

O conceito de trabalho análogo ao de escravo também consta na Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021, do Ministério Trabalho e Previdência, que dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho. A atual redação do art. 149 do CPB é fruto de um período inicial da repressão e de aprendizado do que se estava combatendo, que durou até abril de 2002, quando a OIT e o governo brasileiro deram início ao projeto de Cooperação Técnica “Combate ao Trabalho Escravo no Brasil”<sup>21</sup>. A atualização do artigo também decorre do compromisso assumido pelo Estado Brasileiro junto à Comissão Interamericana de Direitos Humanos no Caso José Pereira<sup>22</sup>, em que o Brasil se responsabilizou a dar início a uma série de iniciativas legislativas, fiscais e administrativas para combater o trabalho escravo no país.

A alteração normativa tornou expressas as condutas que já vinham sendo consideradas como análogas à de escravo: servidão por dívida, própria dos sistemas de “barracão”, “colonato” e “morada”, entre outros; alojamentos precários e sem condições sanitárias mínimas; fornecimento de alimentação insuficiente e/ou inadequada para o consumo humano; jornadas exaustivas e retenção de documentos para coagir a prestação de trabalho. Com isso, a legislação brasileira foi inovadora na apresentação do detalhamento das hipóteses que ensejam o reconhecimento do trabalho análogo ao de escravo. Além disso, também buscou tornar expresso que, para o reconhecimento do fato típico, não há exigência de que as hipóteses ocorram de forma cumulada. Vale dizer, para a configuração do ilícito basta a constatação, no caso concreto, de apenas uma das condutas típicas ou equiparadas, previstas no art. 149 do CPB.

Os modos de execução ou hipóteses de ocorrência previstas no referido artigo são: submeter o(a) trabalhador(a) a trabalhos forçados, a jornada exaustivas ou a condições degradantes de trabalho; restringir sua locomoção, por qualquer

---

20 ESTERCI, N. *Op. cit.*

21 MULLER, D. V. R. **Representação judicial do trabalho escravo contemporâneo**: compreendendo a construção da jurisprudência através da linguagem. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021. p. 60.

22 O teor integral da solução amistosa firmada pelo Estado brasileiro está disponível em: <https://cidh.oas.org/annualrep/2003port/brasil.11289.htm>.

meio, em razão de dívida contraída com empregador ou preposto; cercear o uso de qualquer meio de transporte por parte do(a) trabalhador(a) com o fim de retê-lo no local de trabalho; manter vigilância ostensiva no local de trabalho; apoderar-se de documentos ou objetos pessoais do(a) trabalhador(a) a fim de retê-lo no local de trabalho<sup>23</sup>.

A partir dessa alteração legal, o Estado Brasileiro estabeleceu o que deixaria de ser irregularidade trabalhista, para ser tratado como crime no que toca à exploração do trabalho humano. Ou seja, a atualização do texto legal visou fixar qual seria o limite mínimo de dignidade a que a pessoa teria direito em sua atividade laboral, ao trabalhar em proveito de outrem.

Por isso, entende-se que a escravidão contemporânea é exatamente a coisificação inaceitável do indivíduo. A norma legal passou a proteger tanto a liberdade quanto a dignidade da pessoa que trabalha, com o objetivo de impedir a exploração extrema de seres humanos que, apesar de juridicamente livres, estão faticamente subjugados, a ponto de atentar contra a sua condição de pessoa. Para isso, a análise do grau de domínio e de sujeição que o tomador do serviço impõe ao(a) trabalhador(a) é fundamental para a configuração do delito. Dito isto, passamos aos conceitos legais específicos das hipóteses de caracterização do trabalho escravo contemporâneo, segundo o art. 149, do CPB.

### 3.1 Trabalho forçado

A primeira hipótese prevista para configuração do tipo penal é o termo formalmente utilizado pela OIT, relacionado à exploração predatória do fazer humano, conforme já observado. O trabalho forçado ocorre quando alguém é levado ao local de trabalho, ou nele permanece, sem a sua aquiescência, de forma obrigada, forçada. Portanto, são as modalidades ligadas à restrição da liberdade, nas suas diversas formas.

O imaginário social considera que o escravo é aquela pessoa que não escolhe para onde ir e com quem vai trabalhar. Pensa no escravo contemporâneo como alguém que foi conduzido ao local de trabalho à força, sem a sua concordância. Uma visão em conformidade com a cultura escravagista clássica e todo o seu legado cultural. Entretanto, os fatos sociais vão se modificando – e com a

---

23 MESQUITA, V. J. C. **Trabalho análogo ao de escravo**: uma análise jurisprudencial do crime no TRF da 1ª Região. Belo Horizonte: Editora RTM, 2016. p. 48.

configuração do trabalho escravo não é diferente. Nesse cenário, a legislação brasileira consagrou hipóteses de trabalho forçado que extrapolam o significado mais estrito, colocando como eixo central a liberdade do(a) trabalhador(a) de uma forma mais ampla. Isto porque algumas vezes a pessoa, por necessidade ou ingenuidade, concorda em trabalhar para o escravizador sem saber tudo que lhe espera. Ou até descobre o que lhe espera, mas não tem condições físicas, psicológicas ou econômicas para se desvencilhar da situação.

Assim, o trabalho será considerado como análogo à escravidão quando são utilizados meios físicos, psicológicos ou diversos outros para que o(a) trabalhador(a) fique retido(a) no local de trabalho. No tempo presente, as formas de trabalho forçado se reinventam, podendo assumir feições mais ou menos sutis. Com esse conjunto de violências e ameaças, não se pode falar em uma real liberdade de ir e vir, e mais, em uma real liberdade de trabalho<sup>24</sup>.

Nesse sentido, o TEDH considera que, quando um empregador abusa de seu poder, ou toma vantagem da vulnerabilidade de seus (suas) trabalhadores(as) com o fim de exploração extrema, não há como considerar que os(as) trabalhadores(as) se apresentam voluntariamente ao trabalho<sup>25</sup>. Logo, nessas circunstâncias se está diante de trabalho forçado.

A expressão *trabalho forçado* compreende o trabalho ou serviço exigido sob a ameaça de alguma pena, realizado de maneira involuntária. Esta ameaça pode adotar diversas formas, sendo que as mais extremas incluem violência física, coação, ameaça. Entretanto, também podem ocorrer de outras formas, mais sutis, como a pressão psicológica. Afinal, muitas vítimas se oferecem para o trabalho de forma voluntária, em um primeiro momento, por meio de fraudes e enganos. Descobrem, posteriormente, que não são livres para desistir do trabalho, em face de coações legais, físicas, econômicas e/ou psicológicas. Por isso, o consentimento inicial deve ser considerado irrelevante, quando ocorrer mediante fraude ou engano.

---

24 CURVO, I. C.; OLIVEIRA, L. N. M. de. Trabalho escravo e cadeias de produção no capitalismo global. In: REIS, D. M.; MIRAGLIA, L. M. M.; FINELLI, L. C. (orgs.). **Trabalho escravo**: estudos sob as perspectivas trabalhista e penal. Belo Horizonte: Editora RTM, 2015. p. 30-33.

25 Posicionamento adotado no Caso *Chowdury and Others v. Greece*, julgado em 30.03.2017, sobre o qual é possível obter notas informativas em: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:%22002-11581%22>} e o inteiro teor da decisão está disponível em: [https://hudoc.echr.coe.int > conversion > docx](https://hudoc.echr.coe.int/ conversion > docx)

A fim de facilitar a compreensão de situações que caracterizam o trabalho forçado, apresentam-se os indicadores abaixo, extraídos da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021<sup>26</sup>:

- Trabalhador(a) vítima de tráfico de pessoas;
- Arregimentação de trabalhador(a) por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento, tais como falsas promessas no momento do recrutamento ou pagamento a pessoa que possui poder hierárquico ou de mando sobre o(a) trabalhador(a);
- Manutenção de trabalhador(a) na prestação de serviços por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento quanto à sua liberdade de dispor da força de trabalho e de encerrar a relação de trabalho;
- Manutenção de mão de obra de reserva recrutada sem observação das prescrições legais cabíveis, através da divulgação de promessas de emprego em localidade diversa da de prestação dos serviços;
- Exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas;
- Restrição de locomoção do trabalhador(a) ao local de trabalho ou de alojamento, quando tal local se situar em área isolada ou de difícil acesso, não atendida regularmente por transporte público ou particular, ou em razão de barreiras como desconhecimento de idioma, ou de usos e costumes, de ausência de documentos pessoais, de situação de vulnerabilidade social ou de não pagamento de remuneração;
- Induzir ou obrigar o(a) trabalhador(a) a assinar documentos em branco, com informações inverídicas ou a respeito das quais o(a) trabalhador(a) não tenha o entendimento devido;
- Induzir o(a) trabalhador(a) a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica;
- Estabelecimento de sistemas de remuneração que não propiciem ao(à) trabalhador(a) informações compreensíveis e idôneas sobre valores recebidos e descontados do salário;

---

26 BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Instrução Normativa MTP nº 2**, de 8 de novembro de 2021. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/PDFINn2de8denovembrede2021compilado29.12.2022.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2024.

- Estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o(a) trabalhador(a), resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada;
- Exigência do cumprimento de metas de produção que induzam o(a) trabalhador(a) a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica;
- Manutenção do(a) trabalhador(a) confinado através de controle dos meios de entrada e saída, de ameaça de sanção ou de exploração de vulnerabilidade;
- Pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual;
- Retenção parcial ou total do salário;
- Pagamento de salário condicionado ao término de execução de serviços específicos com duração superior a trinta dias.

### 3.2 Jornada exaustiva

Na realidade brasileira, a jornada exaustiva é visualizada tanto na duração quanto na intensidade do trabalho<sup>27</sup>. Também é comumente caracterizada pela imposição sistemática por parte do empregador de demasiado esforço físico à pessoa que trabalha, com considerada sobrecarga de trabalho e exigência de produtividade mínima, como forma de possibilitar a melhora na remuneração ou a manutenção do emprego, deixando de proporcionar tempo suficiente para a recuperação física do obreiro, acarretando assim risco para sua vida e saúde<sup>28</sup>.

Normativamente, a Portaria/MTP nº 671/2021<sup>29</sup> conceitua jornada exaustiva como “toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou intensidade, acarrete violação de direito fundamental do(a) trabalhador(a) [...]”. Dentre os direitos, aponta, em especial, aqueles relacionados à segurança, à saúde, ao descanso e ao convívio familiar e social. No mesmo senti-

---

27 MESQUITA, V. J. C., 2016. *Op. cit.*

28 *Idem*, p. 48.

29 BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021**. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/portarias-1/portarias-vigentes-3/FolhadeRostoPortarian671de1denovembrode202105.10.2023.pdf> Acesso em: 22 abr. 2024.

do, a Instrução Normativa MTP nº 2/2021<sup>30</sup>, que dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas.

A escravidão por jornada exaustiva ocorre quando o trabalho excede os limites aceitáveis na relação *esforço x tempo* durante a jornada laboral. É necessário perceber, neste caso, a diferença entre as irregularidades trabalhistas e a jornada exaustiva de trabalho. A primeira afronta a legislação especializada, mas não as condições de dignidade e bem-estar do ser humano. A segunda, por sua vez, é aquela que produz a exaustão da pessoa que trabalha.

Sobre a jornada de trabalho, infere-se que a submissão à jornada exaustiva contraria o disposto no inciso XIII, do art. 7º, da Constituição Federal, o qual prevê que o trabalho normal deverá ter uma duração de, no máximo, oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Igualmente, não existe a possibilidade jurídica de o(a) trabalhador(a) realizar horas extras ilimitadas e de forma obrigatória, pois a CLT, em seu art. 59, somente admite a quantidade de 2 (duas) horas extras diárias, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A exceção a essa regra somente ocorre nos casos de força maior ou serviços inadiáveis, onde o(a) trabalhador(a), independente de acordo, é obrigado(a) a cumprir até quatro horas extras diárias, conforme previsto no art. 61 da CLT.

Dito de outro modo, a jornada exaustiva é aquela imposta a alguém por outrem em relação de trabalho, além dos limites legais extraordinários estabelecidos, capaz de causar prejuízos à sua saúde física e mental, decorrente de uma situação de sujeição que se estabelece entre ambos os contratantes, e de maneira forçada ou por circunstâncias que anulem a vontade da vítima.

A jornada exaustiva não está ligada exclusivamente ao critério objetivo do número de horas de trabalho, mas, também, em relação à intensidade com a qual este trabalho é realizado, especialmente quando a pessoa desenvolve atividades repetitivas, em ambientes insalubres e sem a observância dos intervalos, pausas e outros procedimentos necessários para a recuperação física e mental.

Nesse contexto, ainda que a duração do trabalho ocorra em tempo considerado lícito, sob o ponto de vista estritamente normativo, a jornada exaustiva estará configurada se ficar constatada a submissão da pessoa a um esforço

---

30 BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Instrução Normativa MTP nº 2**, de 8 de novembro de 2021. *Op. cit.*

excessivo ou a uma sobrecarga de trabalho que o leve ao limite de sua capacidade física e mental.

A jornada exaustiva, em regra, está ligada ao labor realizado em atividades desgastantes, ambientes inóspitos e com ausência de proteção. Observa-se, assim, uma conjunção de fatores que resultam na diminuição do(a) trabalhador(a) a uma máquina, uma ferramenta, sem a necessidade de recomposição corporal e psicológica, sem a proteção à vida e à saúde e sem a possibilidade de conseguir projetar e viver uma vida pessoal e social digna, além de também não ter dignidade no ambiente de trabalho.

Assim, não se trata apenas da exigência com a utilização da força física, mas também da utilização da subjugação moral, como a adoção de técnicas organizacionais que exijam o trabalho excessivo, em prejuízo de sua integridade e de sua saúde, com uma pressão de repetição e exaustão da mão de obra viva, que acaba por torná-la menos valiosa e mais descartável ao empregador, que a utiliza sem observar as regras mínimas de dignidade e proteção. Nesse sentido vem se posicionando o TST, em diversos julgados<sup>31</sup>.

A fim de facilitar a compreensão de situações que possam caracterizar a jornada exaustiva apresentam-se os indicadores abaixo, extraídos da Instrução Normativa MTP nº 2<sup>32</sup>:

- Extrapolação não eventual do quantitativo total de horas extraordinárias legalmente permitidas por dia, por semana ou por mês, dentro do período analisado;
- Supressão não eventual do descanso semanal remunerado;
- Supressão não eventual dos intervalos intrajornada e interjornadas;
- Supressão do gozo de férias;
- Inobservância não eventual de pausas legalmente previstas;
- Restrição ao uso de instalações sanitárias para satisfação das necessidades fisiológicas do(a) trabalhador(a);

---

31 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo: RR-20509-83.2015.5.04.0811**. Relator Ministro JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA, julgado em 04 de setembro de 2018. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo: RRAg - 520-26.2012.5.18.0191**. Relatora Ministra MARIA HELENA MALLMANN, julgado em 13 de março de 2024. Entre outros.

32 BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Instrução Normativa MTP nº 2**, de 8 de novembro de 2021. *Op. cit.*

- Trabalhador(a) sujeito(a) a atividades com sobrecarga física ou mental ou com ritmo e cadência de trabalho com potencial de causar comprometimento de sua saúde ou da sua segurança;
- Trabalho executado em condições não ergonômicas, insalubres, perigosas ou penosas, especialmente se associado à aferição de remuneração por produção;
- Extrapolação não eventual da jornada em atividades penosas, perigosas e insalubres.

### 3.3 Trabalho em condições degradantes

Para Melo<sup>33</sup>, o trabalho degradante é caracterizado por péssimas condições de trabalho e de remuneração, como a utilização de trabalhadores(as) intermediados(as) por “gatos” ou cooperativas de mão de obra fraudulentas; a utilização de trabalhadores(as) arrematados(as) por “gatos” em outras regiões; a submissão de trabalhadores(as) a precárias condições de trabalho, pela ausência de boa alimentação e água potável ou pelo seu fornecimento inadequado; o fornecimento de alojamentos sem as mínimas condições de habitação e sem instalações sanitárias; a cobrança pelos instrumentos necessários à prestação dos serviços e pelos equipamentos de proteção individuais, como chapéus, botas, luvas, caneleiras, etc.; o não fornecimento de materiais de primeiros socorros; o fornecimento de transporte inseguro e inadequado aos(às) trabalhadores(as); o descumprimento generalizado da legislação de proteção ao trabalho, como a ausência de registro do contrato na carteira de trabalho, a não realização de exames médicos admissionais e demissionais e o não pagamento de salário ao(à) empregado(a).

O trabalho em condições degradantes é caracterizado pela ausência de direitos mínimos relacionados à saúde e à segurança do(a) trabalhador(a), com exposição de sua integridade física e psíquica, bem como pela inexistência de um rol mínimo de direitos, como alojamento, água, condições sanitárias e alimentação adequadas, não pagamento de salários, submissão a tratamentos desumanos, todos praticados com clara violação de sua dignidade.

---

33 MELO, L. A. C. de. As atribuições do Ministério Público do Trabalho na prevenção e no enfrentamento ao trabalho escravo. **Revista LTr**: Legislação do trabalho, São Paulo, v. 68, n. 4, abr. 2004.

Atualmente, tem-se que esta é a hipótese predominante de trabalho escravo, e o estudo realizado pela Clínica de Combate ao Trabalho Escravo Minas Gerais<sup>34</sup> a confirma. Ao analisar os processos administrativos e judiciais instaurados em Minas Gerais entre os anos de 2004 e 2017, a pesquisa constatou que, das 157 fiscalizações realizadas pelo MTE em que foi efetivamente detectada a situação de trabalho escravo, 149 operações fiscais apuraram a existência de trabalho em condições degradantes, totalizando um percentual de 94,90% dos casos confirmados pelos auditores fiscais.

As maiores incidências são observadas no que foi conceituado de “tripé da degradância”<sup>35</sup>. Esta tríade apresenta as principais causas de degradação do ser humano no ambiente de trabalho: alojamentos precários, ausência de instalações sanitárias e falta de água potável.

Nesses locais, a escravização pode ser visualizada sem dificuldade: os(as) trabalhadores(as) vivem sob lonas, não possuem locais próprios para a guarda de seus pertences, muitas vezes não possuem energia elétrica, dormem em camas improvisadas ou de papelão, não possuem água potável, tomam banho em lugares públicos e com água poluída, não tem comida adequada e/ou suficiente, não tem banheiro etc.

A fim de facilitar a compreensão de situações que possam caracterizar o trabalho em condições degradantes, apresentam-se os indicadores abaixo, extraídos da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021<sup>36</sup>:

- Não disponibilização de água potável, ou disponibilização em condições não higiênicas ou em quantidade insuficiente para consumo do(a) trabalhador(a) no local de trabalho ou de alojamento;
- Inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;
- Ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade;
- Reutilização de recipientes destinados ao armazenamento de produtos tóxicos;

---

34 HADDAD, C. H. B.; MIRAGLIA, L. **Trabalho escravo**: entre os achados da fiscalização e as respostas judiciais. Florianópolis: Editora Tribo da Ilha, 2019. p. 42.

35 *Idem*, p. 43.

36 BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Instrução Normativa MTP nº 2**, de 8 de novembro de 2021. *Op. cit.*

- Inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;
- Inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;
- Subdimensionamento de alojamento ou moradia que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;
- Trabalhador alojado ou em moradia no mesmo ambiente utilizado para desenvolvimento da atividade laboral;
- Moradia coletiva de famílias ou o alojamento coletivo de homens e mulheres;
- Coabitação de família com terceiro, estranho ao núcleo familiar;
- Armazenamento de substâncias tóxicas ou inflamáveis nas áreas de vivência;
- Ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o(a) pernoite do(a) trabalhador(a) diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas;
- Ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições;
- Ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;
- Ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;
- Trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente;
- Inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar riscos quando a atividade, o meio ambiente ou as condições de trabalho apresentarem riscos graves para a saúde e segurança do(a) trabalhador(a);
- Pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual;
- Retenção parcial ou total do salário;
- Pagamento de salário condicionado ao término de execução de serviços específicos com duração superior a trinta dias;
- Serviços remunerados com substâncias prejudiciais à saúde;
- Estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o(a) traba-

lhador(a), resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada;

- Agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho.

### **3.4 Trabalho com restrição de liberdade ou locomoção em razão de dívida (servidão por dívida)**

Espécie também bastante observada na escravidão contemporânea, acontece quando a pessoa é submetida a contrair dívidas junto ao seu empregador e não consegue quitá-las para poder sair do local de trabalho. Como poderá ser lido de maneira mais detalhada abaixo, o endividamento ocorre em face de situações como: o custeio de deslocamento do(a) trabalhador(a) até o local de trabalho; compra de ferramentas de trabalho e objetos de necessidades básicas em um mercado instituído pelo próprio empregador por preços exorbitantes; custeio da permanência no local de trabalho pelo empregado(a); adiantamentos prévios à contratação ou que são realizados no curso do contrato de maneira a impedir o(a) trabalhador(a) de sair do campo de trabalho, dentre outros.

O que se observa, então, é que a contração de dívida pela pessoa que trabalha a impede de deixar o seu trabalho até que consiga quitar este débito, o que nunca consegue fazer. Muitas vezes, não pode sair do campo de serviço para fazer as suas compras em qualquer outro lugar, sendo compelida a adquirir esses objetos pelo preço três, quatro vezes mais caro que no mercado fora das “cercas” de seu trabalho.

A fim de facilitar a compreensão de situações que possam caracterizar a restrição, por qualquer meio, da locomoção do(a) trabalhador(a) em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, apresentam-se os indicadores abaixo, extraídos da Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021<sup>37</sup>:

- Deslocamento do(a) trabalhador(a), desde sua localidade de origem até o local de prestação de serviços custeado pelo empregador ou preposto, e a ser descontado da remuneração devida;
- Débitos do(a) trabalhador(a) prévios à contratação saldados pelo empregador diretamente com o credor e a serem descontados da remuneração devida;

---

37 Idem.

- Transferência ao(a) trabalhador(a) arremetido do ônus do custeio do deslocamento desde sua localidade de origem até o local de prestação dos serviços;
- Transferência ao(a) trabalhador(a) arremetido do ônus do custeio da permanência no local de prestação dos serviços, até o efetivo início da prestação laboral;
- Contratação condicionada a pagamento, pelo(a) trabalhador(a), pela vaga de trabalho;
- Adiantamentos em numerário ou em gêneros concedidos quando da contratação;
- Fornecimento de bens ou serviços ao(a) trabalhador(a) com preços acima dos praticados na região;
- Remuneração *in natura* em limites superiores ao legalmente previsto;
- Trabalhador(a) induzido(a) ou coagido(a) a adquirir bens ou serviços de estabelecimento determinado pelo empregador ou preposto;
- Existência de valores referentes a gastos que devam ser legalmente suportados pelo empregador, a serem cobrados ou descontados do(a) trabalhador(a);
- Descontos de moradia ou alimentação acima dos limites legais;
- Alteração, com prejuízo para o(a) trabalhador(a), da forma de remuneração ou dos ônus do(a) trabalhador(a) pactuados quando da contratação;
- Restrição de acesso ao controle de débitos e créditos referentes à prestação do serviço ou de sua compreensão pelo(a) trabalhador(a);
- Restrição ao acompanhamento ou entendimento pelo(a) trabalhador(a) da aferição da produção, quando for esta a forma de remuneração;
- Pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual;
- Retenção parcial ou total do salário;
- Estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o(a) trabalhador(a), resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração a quem da pactuada;
- Pagamento de salário condicionado ao término de execução de serviços determinados com duração superior a trinta dias;
- Retenção do pagamento de verbas rescisórias.

### 3.5 Trabalho escravo equiparado

Além das espécies estudadas acima, inseridas no *caput* do art. 149, do CPB, há ainda o trabalho escravo equiparado, hipóteses dispostas no parágrafo primeiro do mesmo artigo, quais sejam: cerceamento de transporte por parte do(a) trabalhador(a), com a finalidade de mantê-lo(a) no local de trabalho; vigilância ostensiva no local de trabalho; retenção de documentos e de objetos pessoais do(a) trabalhador(a) com o fim de retê-lo(a) no ambiente laboral.

### 3.6 Forma qualificada do trabalho escravo (art. 149, §2º, do CPB)

Praticada uma das situações acima, a pena ao criminoso poderá ser aumentada se o crime for cometido contra crianças ou adolescentes ou, ainda, por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. O intuito desta determinação é o enfrentamento ao trabalho escravo infantil, bem como da escravidão oriunda de quaisquer preconceitos.

As formas qualificadas estão diretamente relacionadas a opressões interseccionais, que atuam para naturalizar a exploração desmedida de certos grupos sociais. Quando a submissão da pessoa a condições análogas à de escravo decorre de um ou mais preconceitos elencados no texto legal, a vulnerabilidade dos que sofrem discriminação é instrumentalizada, a fim de gerar ganhos financeiros, o que além de configurar grave violação aos Direitos Humanos, ainda configura enriquecimento ilícito dos que se valem da prática.

A sensibilidade liberal hegemônica, que adota a lógica contratual, individualista e competitiva nas relações acaba por mascarar fatores interseccionais que acabam por legitimar a exploração desmedida de certas pessoas, especialmente aquelas identificadas com os antigos escravos fenotípica, cultural e/ou socialmente<sup>38</sup>.

A legitimação desse processo se apoia na concepção de que certos grupos sociais são naturalmente destinados a realizar atividades degradantes e exaustivas, a ponto da escravidão contemporânea muitas vezes ser praticada de forma inconsciente, seja pelo explorado, seja pelo explorador, agindo como se estivesse entranhada em nossa cultura.

---

38 MULLER, D. V. R. Do Racismo colonial ao sujeito neoliberal: a naturalização que invisibiliza o trabalho explorado em condições análogas a de escravo. In: SANDOVAL, Y. V.; SILVEIRA, C. R. B. **La cara del neoliberalismo em el mundo del trabajo**. Bauru: Canal 6, 2020. p. 81-102.

Exatamente por isso, a legislação prevê que a pena deve ser agravada quando presentes as múltiplas opressões, presentes no preconceito de raça, cor, etnia, religião e/ou origem, pois acabam por perpetuar formas inadmissíveis de exploração do fazer humano. Tais aspectos serão analisados, de forma mais detalhada, nos itens 4.1, 4.2 e 5.1 desse protocolo.

Apresentadas as hipóteses de ocorrência do trabalho escravo contemporâneo, passamos ao exame da estrutura da escravidão.

#### **4 FATORES QUE DEVEM SER LEVADOS EM CONSIDERAÇÃO PARA FINS DE ANÁLISE DAS LIDES QUE TRATAM DE TRABALHO ESCRAVO**

O trabalho escravo contemporâneo e a desproteção do(a) trabalhador(a) migrante são problemas que decorrem de uma multiplicidade de causas. Ao lado dos fatores próprios que permitem a sua ocorrência, há outros que reproduzem e exigem a sua permanência, especialmente voltados à redução do custo do empreendimento com a exploração do ser humano.

O trabalho escravo contemporâneo é fato social que metamorfoseia no tempo, encontrando novos agentes ensejadores da indignidade no mundo do trabalho. Não há como limitar a sua incidência à literalidade do art. 149, do CPB, uma vez que a estrutura social e econômica que precede o aliciamento do(a) trabalhador(a) se mostra essencial para submissão do(a) trabalhador(a) à exploração. Assim, não há como empreender a tentativa de erradicação desses problemas sem situá-los dentro do contexto em que surgem e são reproduzidos. Por isso, entende-se fundamental a compreensão de determinados fatores, considerados cruciais, para a exata compreensão dessas situações.

##### **4.1 Pobreza**

A pobreza foi considerada, dentro do julgamento da Corte IDH no caso da Fazenda Brasil Verde, como o fator preponderante para a existência da escravidão contemporânea no Brasil. Isso porque, nos termos da referida decisão:

a situação de miséria do obreiro é o que o leva espontaneamente à aceitação das condições de trabalho propostas, toda vez que quanto piores as condições de vida, mais dispostos estarão os trabalhadores a correrem os riscos do trabalho longe de casa. A pobreza, nesse sentido, é o principal fator da escravidão contemporânea

no Brasil, por aumentar a vulnerabilidade de significativa parcela da população, tornando-a presa fácil dos aliciadores para o trabalho escravo<sup>39</sup>.

Na verdade, a Corte IDH descortina o principal fator para a ocorrência do trabalho escravo contemporâneo dentro de uma sociedade capitalista, onde prepondera o capital em face da força de trabalho: a situação de vulnerabilidade daqueles que precisam vender o seu trabalho para adquirir insumos básicos de subsistência.

É a partir de uma situação de miséria que uma pessoa aceita a promessa de um trabalho, em regra, distante de seu local de origem, a fim de tentar um futuro mais promissor do que a realidade que amarga. É por isso que, mais facilmente, correm o risco de se transportarem a um local que não conhecem, com um empregador que não conhecem, para uma atividade que tampouco sabe exatamente qual será e de que forma será executada.

Não se ignora que em determinadas atividades a pobreza não sobressaia como causa importante ou crucial da escravização, como acontece na indústria da moda, em que outras causas facilitam a submissão ao trabalho escravo, como o desejo de seguir uma carreira no setor, o que leva muitas vítimas a serem ludibriadas, migrando de seu local de origem a partir de promessas realizadas que podem ser fraudulentas e ocasionar a sua escravização. Contudo, na maioria dos casos, como bem apontado pela Corte IDH, a pobreza é o elemento que vulnerabiliza o ser humano a ser escravizado.

## 4.2 Migração

A migração ocorre quando um indivíduo deixa sua região de origem em busca de oportunidades de trabalho em outro lugar. Essa migração pode ser interna (dentro do próprio país, podendo ser intra ou interestadual) ou externa (entre países).

No Observatório Digital do Trabalho Escravo no Brasil, ferramenta criada pela OIT em parceria com o MPT<sup>40</sup>, consta que 44,2% dos trabalhadores em condição análoga à de escravo, foram resgatados fora de seu município de origem – ou seja, com migração intra ou interestadual. Somem-se a esses, os

---

39 Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_318\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf), p. 88, itens 339 e 340. Acesso em: 22 abr. 2024.

40 Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhoescravo>. Acesso em: 27 abr. 2021.

milhares de migrantes que acorrem ao Brasil, em sede de migração internacional, quando premidos a se deslocarem de seus países de origem<sup>41</sup> e que buscam no país novas oportunidades de vida, e, também, de trabalho.

A migração foi um dos fatores predominantes nos resgates mais volumosos em 2023. Como exemplo, dos 207 trabalhadores resgatados na colheita da uva no Rio Grande do Sul, 194 eram provenientes da Bahia<sup>42</sup>. Quanto maior a distância percorrida pelo(a) trabalhador(a) até chegar ao local de trabalho, maior será a sua vulnerabilidade diante da situação de exploração e, conseqüentemente, mais difícil será o seu retorno para casa. Sozinho em um local distante e sem o amparo de sua rede de apoio, a situação do migrante torna-se tortuosa em razão de não ter proventos para custear a sua libertação das cercas físicas e imaginárias que o limitam geograficamente. Desta forma, a análise quanto à forma de contratação do(a) trabalhador(a) e a sua origem deve ser levada em consideração na análise da prova.

### 4.3 Situação das pessoas refugiadas

O conceito de “pessoas em situação de refúgio” é amplo e alcança refugiados, migrantes, solicitantes de refúgio e acolhidos no país. Tratam-se de pessoas estrangeiras, que deixaram seus países de origem e fizeram do Brasil o seu país de acolhimento.

Utilizamos neste Protocolo o conceito de refugiado, e sua definição ampliada, trazida pela Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997<sup>43</sup>, que elasteceu no ordenamento jurídico brasileiro a tipificação do termo legal de refugiados. Desse modo, ampliou ainda mais o leque desse grupo de pessoas, já alcançadas inter-

---

41 De janeiro de 2017 a fevereiro de 2024, houve um total de 1.059.0778 de entradas de imigrantes venezuelanos no Brasil; para os migrantes afegãos, foram registradas 11.086 entradas, de setembro de 2021 a fevereiro de 2024. Disponível em: [https://brazil.iom.int/sites/g/files/tmzbd11496/files/documents/2024-03/informe\\_migracao-venezuelana\\_jan2017-fev2024.pdf](https://brazil.iom.int/sites/g/files/tmzbd11496/files/documents/2024-03/informe_migracao-venezuelana_jan2017-fev2024.pdf) e [https://brazil.iom.int/sites/g/files/tmzbd11496/files/documents/2024-04/informe\\_migracao-afega\\_fev2024.pdf](https://brazil.iom.int/sites/g/files/tmzbd11496/files/documents/2024-04/informe_migracao-afega_fev2024.pdf). Ambos os acessos em: 20 abr. 2024.

42 Disponível em: <https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/2023/02/26/resgatados-de-trabalho-similar-ao-escravo-no-rio-grande-do-sul-chegam-nesta-segunda-feira-a-ba.ghtml>. Acesso em: 01 fev. 2024.

43 Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9474.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9474.htm). Acesso em: 24 fev. 2022.

nacionalmente pelo Protocolo de 1967, relativo ao Estatuto dos Refugiados<sup>44</sup>, em adição à Convenção relativa àquele Estatuto. No conceito anterior, que adotava a definição clássica, apenas eram reconhecidos como refugiados e com limitação temporal<sup>45</sup>, pessoas que sofressem perseguição quando ameaçadas em sua vida e/ou liberdade por motivos de raça, religião, nacionalidade, filiação em determinado grupo social ou opinião política. Com o advento da Lei nº 9.474/1997, passou a ser reconhecido como refugiado também todo indivíduo que “devido a grave e generalizada violação de direitos humanos, é obrigado a deixar seu país de nacionalidade para buscar refúgio em outro país”, conforme inciso III do art. 1º.

O acolhimento das pessoas refugiadas/trabalhadores(as) migrantes passa pela necessidade premente de sua inserção laboral, para que possam alcançar por meio do trabalho novas condições de vida e, assim, fixarem residência no país deslocado, ainda que permaneçam em determinado país temporariamente<sup>46</sup>, dele fazendo um ponto de passagem. Portanto, enquanto seu tempo de permanência, eles devem ter condições de alcançar o assentamento local através da inserção laboral<sup>47</sup>, tornando-se assim estrangeiros residentes, de modo a alcançar pleno acolhimento.

---

44 O Protocolo de Nova Iorque das Organizações das Nações Unidas - ONU, de 31 de janeiro de 1967, adicional à Convenção de 1951, amplia a extensão dessa Convenção a novas categorias de refugiados, que não de 1951. Foi promulgado pelo Brasil no Decreto nº 70.946, de 07 de agosto de 1972.

45 A Convenção relativa ao Estatuto dos Refugiados assinada em Genebra, em 28 de julho de 1951, somente se aplica às pessoas que se tornaram refugiados em decorrência dos acontecimentos ocorridos antes de janeiro de 1951 (art. 1º, Definição do termo “refugiado”, alíneas ‘A’ e ‘B’).

46 Em estudo desenvolvido pela OIT, com a elaboração de Baeninger e Fernandes, em pesquisa de campo no município de São Paulo, foram perquiridos os motivos das vindas de migrantes internacionais ao Brasil (71 entrevistados, no total), dentre os quais destaco: trabalho e estudo; trabalho; refúgio, costura; Programa Mais Médicos; curso cabeleireira e guerra/conflitos (item “6.6. Motivo para vinda ao Brasil segundo país de nascimento”). In: BAENINGER, R.; DUVAL, F. **Inserção laboral de migrantes internacionais: transitando entre a economia formal e informal no município de São Paulo**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho (OIT) no Brasil, 2017. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_615540.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_615540.pdf), p. 88. Acesso em: 13 set. 2021.

47 Para Duval Magalhães Fernandes, a inserção laboral abrange tanto o trabalho formal (com registro em CTPS), quanto o trabalho informal – e, ainda que com a assinatura, desprovido de direitos acessórios, v.g., ausência de recolhimentos previdenciários (INSS), constituindo-se, muitas vezes, o Brasil como um país de trânsito, de passagem. Contudo, ainda que transitório, a migração no Brasil é envolta pelo trabalho, cujas questões de imigração, afetas ao Conselho Nacional de Imigração – CNIG, são também decididas por membros do Ministério do Trabalho e Previdência – MTP, além de outros membros que compõem o Conselho.

Migração, trabalho e residência apresentam-se, assim, como conceitos interligados e também dispostos legalmente. Nos termos do art. 30, incisos I, 'a', 'c', 'e', e II, 'b' e 'e', da Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017, conhecida como a Nova Lei de Migração (NLM)<sup>48</sup>, a promoção da inserção laboral das pessoas em situação de refúgio e seu atendimento precede a autorização de residência, nas hipóteses de residência cujas finalidades sejam a acolhida humanitária ou o trabalho e pessoa detentora de oferta de trabalho ou beneficiária de refúgio.

Entretanto, ainda que, num primeiro momento, tais migrantes encontrem receptividade no Brasil, por meio da edição de Portarias, concessão de vistos humanitários e autorização de residência temporária, como ocorreu, por exemplo, com haitianos, venezuelanos, sírios, afegãos, dentre outras nacionalidades<sup>49</sup>, após seu ingresso, ainda são deficitárias as políticas públicas de inclusão. Para muitas dessas pessoas o trabalho, ou uma nova oportunidade, se apresenta como o motivo principal da vinda ao Brasil, conforme indicam Baeninger e Fernandes<sup>50</sup>. Todavia, ao adentrarem ao País, por vezes, tornam-se indesejáveis, a traduzir nada mais do que uma alteridade desconhecida, vendo-se preteridos no exercício de um trabalho, ou mesmo relegados a funções

---

48 Art. 30. "A residência poderá ser autorizada, mediante registro, ao imigrante, ao residente fronteiriço ou ao visitante que se enquadre em uma das seguintes hipóteses: I - a residência tenha como finalidade: [...] c) acolhida humanitária; [...] e) trabalho; [...] II - a pessoa: [...] b) seja detentora de oferta de trabalho; [...] e) seja beneficiária de refúgio, de asilo ou de proteção ao apátrida; [...]". Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm). Acesso em: 21 nov. 2022.

49 Por intermédio da edição de Portarias Interministeriais são estabelecidas condições e critérios para a acolhida humanitária, concessão de refúgio, autorização de residência e concessão de visto humanitário a migrantes de nacionalidades distintas, v.g. Portaria Interministerial nº 10, de 5 de dezembro de 2019 (concessão e procedimentos de autorização de residência aos nacionais da República do Senegal, com processo de reconhecimento da condição de refugiado em trâmite no Brasil); Portaria nº 24, de 03 de setembro de 2021 (visto temporário e autorização de residência/acolhida humanitária para nacionais afegãos, apátridas e pessoas afetadas pela situação de grave ou iminente instabilidade institucional, de grave violação de direitos humanos ou de direito internacional humanitário no Afeganistão) e Portaria Interministerial MJSP/MRE nº 37 de 30 de março de 2023 (concessão do visto temporário/autorização de residência/acolhida humanitária para nacionais haitianos e apátridas afetados por calamidade de grande proporção, por desastre ambiental ou pela situação de instabilidade institucional na República do Haiti).

50 Para as demais variáveis (motivos) e nacionalidades dos migrantes, vide gráfico do item 6.6, Motivo para vinda ao Brasil segundo país de nascimento do item 6. Diagnóstico das Condições Sócio-laborais de Migrantes Internacionais na cidade de São Paulo. In: BAENINGER, FERNANDES, p. 88. *Op. cit.* (não há referência anterior).

de menor reconhecimento social, o que, por sua vez, torna-lhes não dignos e não detentores de mérito.

Ainda que o reconhecimento da sua condição de refugiado(a) garanta o direito à obtenção de carteira de trabalho<sup>51</sup>, este direito se esvai, quando, na realidade, pessoas em situação de refúgio não alcançam o pertencimento. Repisa-se que nem sempre o trabalho é exercido de modo formal e em condições dignas, tornando insuficiente a concessão de carteira de trabalho a essas pessoas, uma vez que grande parte delas acaba por se inserir na informalidade. Segundo Baeninger e Fernandes:

Dados levantados pela OIT afirmam a realidade que, como um todo, esses trabalhadores possuem jornadas mais extensas de trabalho, não estão cobertos pelo processo de negociação coletiva e não têm direitos de representação. Eles são também mais física e financeiramente vulneráveis que os demais trabalhadores, uma vez que o trabalho na economia informal não está coberto pela legislação trabalhista, nem protegido pelos sistemas de proteção social, saúde e segurança do trabalho, licença maternidade e outros direitos trabalhistas<sup>52</sup>.

O insucesso do trabalho real contrapõe-se à política migratória brasileira, que, formalmente, rege-se por princípios e diretrizes que deveriam promover a universalidade dos direitos humanos; o repúdio à xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação; a igualdade de tratamento e de oportunidade ao migrante; a inclusão laboral e produtiva por meio de políticas públicas<sup>53</sup>, aporia que nada mais revela do que a sensação a esses migrantes de falsa ideia ou ausência de acolhimento.

Dessa forma, a utilização da expressão pessoas em situação de refúgio abraça experiências de estrangeiros que, a despeito de suas qualificações jurídicas específicas ou apostos em rótulos, conforme acentua Di Cesare – meros refugiados, solicitantes de refúgios, migrantes<sup>54</sup> –, sejam tomados por um todo só, pessoas que se deslocaram e têm direito a pertencer ao local onde habitam e exercer um trabalho que lhes devolva a dignidade, para que tenham, de fato,

---

51 BRASIL. **Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997**. Publicada no DOU de 23 de julho de 1997, art.6º.

52 BAENINGER; FERNANDES, 2017, p. 10. *Op. cit.*

53 BRASIL. **Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017**. Publicada no DOU de 25 de maio de 2017, art. 3º, caput, incisos I, II, IX, X e XI.

54 DI CESARE, D. **Estranhos Residentes**: uma filosofia da migração. Tradução César Tridapalli. Belo Horizonte/Veneza: Âyiné, 2000. p. 166.

direito ao refúgio, ao seu amparo e proteção, ou, simplesmente, trabalhadores migrantes.

Não se pode apenas conferir direitos àqueles que não estão fora da comunidade, sob pena de se mitigar o avanço no campo dos direitos fundamentais trazidos pela Constituição Federal de 1988, cuja aplicação assim também há de ser feita para a plena interpretação da NLM.

Há que se implementar ações que priorizem a realização do trabalho – formal ou informal –, e a ausência de distinção de nacionalidades entre os trabalhadores migrantes, com vistas a proporcionar às pessoas em situação de refúgio o alcance de sua pretendida e real inserção laboral. Deve ser levado também em conta o fator decorrente das nacionalidades múltiplas que abraçam os trabalhadores migrantes. Diversidade de pessoas, em seus gêneros, idades, formações. Etnias em continentes variados, que se mesclam com suas cores, culturas, idiomas, religiões, raças, grupos sociais, opiniões políticas, individualidades, terras e mares. Com um único desejo, traduzido em simples conceitos: residência, habitação, respeito, trabalho e acolhimento.

Em virtude de temores da perda de suas percepções próprias, esse grupo de pessoas, por motivos alheios à sua vontade, vê-se forçado a procurar outras bandas, por não poderem mais permanecer em seus países de origem, suas terras, para buscar outros lugares, onde, a princípio, não mais serão afetados em sua dignidade e hombridade, por condições naturais – os chamados deslocados ambientais<sup>55</sup>, também dignos de tratativa – e, por outras tantas provocadas pelos homens (guerras, intolerâncias política, religiosa, étnica e social), que lhes toham de sua condição humana e que, por isso, de cidadãos, passam a ser tidos como estranhos. A princípio, são comuns os motivos da imigração: temores de perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social, opiniões políticas; impossibilidade de regresso ao país de origem face a esses temores; grave e generalizada violação de direitos humanos<sup>56</sup>. Igualmente para as características de cada um dos continentes de origem (americano, africano, asiático e europeu), considerada aqui a territorialidade do fluxo migratório, etnias e nacionalidades pertencentes aos(as) migrantes e refugiados(as) apresentados(as) na pesquisa.

---

55 Terminologia adotada por Luís Renato Vedovato.

56 BRASIL. **Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997**. Publicada no DOU de 23 de julho de 1997, art. 1º, incisos I a III.

Contudo, é na diversidade aflorada da realidade desses(as) trabalhadores(as) migrantes que reside aquilo que não está dito, ou que não está contido na letra de Lei – em sentido amplo, para abranger toda a normatividade jurídica nacional e internacional. É ela que denuncia as falhas a serem corrigidas, sob a direção de uma lente mais profunda, ou valendo-nos da terminologia da TI, nos sítios eletrônicos de busca, dos resultados de uma pesquisa avançada ou guiada por categorias, filtros, idiomas, períodos, dentre tantas outras variáveis sobre o tema refúgio.

Da diversidade de situações vivenciadas nos processos migratórios, em suas fases sequenciais – o deslocamento *de per se*; a integração local em sua tríade processual, social e econômica – a unidade para o alcance de um só epílogo em intenção: o acolhimento, que, para alguns, ainda há de vir, a depender de movimentos e ações que os empoderem, sobretudo de suas experiências de trabalho decorrente da inserção laboral.

E, ainda que haja a diferença de classificação jurídica entre imigrantes (ou simplesmente migrantes), refugiados(as), apátridas, residentes (temporários(as) e permanentes), acolhidos(as), cidadãos e cidadãs naturalizados(as), todos e todas se veem de uma mesma maneira: refugiados(as). Todos eles e elas foram deslocados forçosamente de sua terra natal, abandonando toda uma vida que construíram lá, de onde escaparam por motivos de perigo, guerra, fome e crise econômica, religião e fenômenos da natureza.

Diferenças de integração também são vivenciadas entre migrantes de mesma nacionalidade, em níveis diversos de acolhimento decorrentes da integração social, com oportunidades díspares no mercado de trabalho, direcionadas pela avaliação dos conhecimentos profissionais adquiridos no país de origem – onde eram valorizados –, e preteridos no Brasil, país de deslocamento, ante a dificuldade derivada da falta de conhecimento da língua portuguesa, não obstante a inserção laboral se traduza como um direito igualitário a todos os refugiados/trabalhadores(as) migrantes.

Todas as pessoas migrantes, dignas do amplo alcance da política migratória nacional, mas consideradas, dentro do próprio grupo, uns “mais humanos” ou “menos humanos”<sup>57</sup>, em lutas que deixam de ser simbólicas e passam a ser reais e imperativas de serem combatidas.

---

57 FONSECA, C.; CARDARELLO, A. Direitos dos mais e menos humanos. **Horizontes antropológicos**, Porto Alegre, ano 5, n. 10, p. 13-121, maio 1999.

O enfrentamento perpassa uma ação conjunta entre Estado e entidades civis, organizações não governamentais e parceiros internacionais, cuja união é capaz de mobilizar ações e promover movimentos em uma típica integração local, em seus aspectos legal (documentação), econômico (inserção laboral) e social (convivência e autonomia).

Portanto, fatores como conceito legal, país de origem, experiências profissionais anteriores, raça, etnia, gênero, escolaridade, domínio (ou não) da língua portuguesa e religião devem ser considerados no julgamento de processos que envolvam trabalhadores(as) migrantes no âmbito da Justiça do Trabalho.

## **5 TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO E O DIREITO**

O Direito e o Processo do Trabalho possuem uma principiologia que lhes é própria. Diferente do que vige no Direito Civil, as relações de trabalho têm, em sua essência, um princípio que as rege: o princípio da proteção social, que tem como premissa a proteção da parte hipossuficiente da relação laboral, a pessoa trabalhadora.

Como se sabe, o pacto do trabalho tem em si uma desigualdade entre os seus sujeitos pactuantes. Enquanto o contratante é o empregador, que dispõe da mercadoria dinheiro para firmar o contrato, o contratado é o(a) trabalhador(a), que dispõe da força de trabalho para aceitar o contrato, mas que não possui força econômica para tanto, pois necessita do salário para a sua manutenção dentro do sistema capitalista. Em apertada síntese, o princípio da proteção ao hipossuficiente tem o objetivo de minimizar a diferença de poder entre o(a) trabalhador(a) e o seu empregador.

Na seara processual, tem-se o princípio da desigualdade entre as partes. Como acontece no Direito do Trabalho, o princípio processual da desigualdade das partes tem o condão de compensar a discrepância existente na realidade socioeconômica [entre os contratantes] com uma desigualdade jurídica processual em sentido oposto<sup>58</sup>.

Dito isto e seguindo o princípio da vedação ao retrocesso dos direitos humanos e sociais, faz-se necessário pensar em uma hermenêutica estruturante que seja protetiva aos direitos mínimos do(a) trabalhador(a) – e aqui, sem qualquer

---

58 LEITE, C. H. B. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

dúvida, está a dignidade humana de qualquer pessoa que se utilize do trabalho para viver em sociedade capitalista<sup>59</sup>.

Diante do tripé entre hermenêutica, direito material e direito processual, o(a) magistrado(a) deve encontrar um caminho que priorize a proteção do(a) trabalhador(a), observando a desigualdade processual que deve existir no processo do trabalho, sempre visando a vedação ao retrocesso dos direitos humanos.

### 5.1 Interseccionalidade

Não há como analisar o instituto do trabalho análogo ao de escravo sem ter em mente a interseccionalidade das características de carga de vulnerabilidade que dá peso às diversas formas de opressão, como raça, gênero, classe social, nacionalidade, orientação sexual, dentre outros e a transversalidade destas que permeia o fenômeno.

A questão econômica está intrinsecamente relacionada à escravidão contemporânea no Brasil, em razão de a pobreza ser reconhecidamente um fator que dá ensejo ao subjugo do oprimido pelo capital, fazendo com que o(a) trabalhador(a) se coloque em posição de superexploração, ainda que formalmente não entenda pela sua aceitação.

Outra questão a ser levada em consideração é a raça dos(as) trabalhadores(as) resgatados(as). Da análise dos dados apresentados no SmartLab, 64,6% dos(as) trabalhadores(as) resgatados(as) em 2023 se autodeclaram pardos; 16,5%, pretos; 16,5% brancos; 1,87%, indígenas; e 0,43% de origem amarela<sup>60</sup>. A herança escravocrata, da qual decorreu a alforria formal, em 1888, se deu sem qualquer tipo de indenização ou estruturação social e econômica aos ex-escravizados e seus descendentes. Tal fato, resulta em uma pobreza maciça de pessoas negras, que herdaram de seus antepassados a vulnerabilidade social e econômica que as colocam à disposição do capital para a superexploração. São, portanto, a maioria dos(as) trabalhadores(as) submetidos(as) à escravidão contemporânea no país.

Um outro recorte se observa quanto à escolaridade dos resgatados(as). As pessoas trabalhadoras com menor escolaridade são alvos mais vulneráveis à

---

59 ANDRADE, E. G. L. de. **Teoria Geral do Direito do Trabalho**: explicações científicas do método dialético-discursivo e da crítica filosófica da modernidade. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2022.

60 Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhoescravo/localidade/0?dimensao=perfilCasosTrabalhoEscravo>. Acesso em: 01 mar. 2024.

escravidão, em razão da falta de oportunidade de admissão em postos formais de trabalho e do conseqüente nível de pobreza a que ficam submetidas. Segundo o Smartlab, 26,23% dos(as) trabalhadores(as) resgatados(as) em 2023 eram analfabetos(as); 33,5% possuíam até o 5º ano incompleto; 15,5%, tinham do 6º ao 9º ano incompleto; 6,6% tinham o ensino fundamental completo; 4,89% possuíam o 5º ano completo; 4,84%, o ensino médio incompleto; 6,6%, o ensino médio completo; e 1,86% não informaram a sua escolaridade.

Mais um retrato da realidade dos(as) resgatados(as) se mostra quanto ao gênero e à faixa etária. Em 2023, dos 3.053 resgatados, 2.835 homens e 218 mulheres, enquanto quase metade desse total (1.483) tinham entre 18 e 34 anos, ou seja, no ápice da idade física produtiva.

Como se vê, a faixa social dos trabalhadores(as) escravizados(as) tem um perfil que os caracteriza: são na maioria homens negros, com baixa escolaridade, em idade com capacidade física para a atividade fisicamente predominante. A partir do conhecimento de alguns fatores do perfil de vulnerabilidade dos(as) trabalhadores(as) escravizados(as), importa pensar como a análise interseccional realizada pelo(a) magistrado(a) pode reduzir as diferenças materiais existentes entre as partes da relação de superexploração.

O julgamento a partir de uma perspectiva interseccional tem o condão de aprimoramento da decisão judicial, uma vez que considera as assimetrias de poder e os estereótipos existentes na sociedade. É, pois, uma ferramenta essencial para a objetividade de quem julga, ao permitir perceber como os eixos de opressão se interligam e criam hierarquias, subordinando mulheres, grupos racializados, pessoas migrantes, pessoas com deficiências, pessoas transexuais, crianças, pessoas idosas etc. A perspectiva interseccional tem fundamento na CEDAW e dialoga com o conceito de discriminação múltipla ou agravada, preconizado pela Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, promulgada pelo Decreto nº 10.932, de 10 de janeiro de 2022<sup>61</sup>.

Julgar a partir de uma perspectiva de vulnerabilidade – como é o caso do trabalho escravo contemporâneo – é uma técnica jurídica que nos permite identificar a presença de relações assimétricas de poder. A interseccionalidade é

---

61 MAEDA, P.; FERRITO, B. **Julgamento com Perspectiva Interseccional de Gênero e Raça**. Material elaborado para a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT, 2024. p. 41-44.

uma ferramenta que nos possibilita detectar casos de estereótipos compostos, de discriminações múltiplas ou agravadas ou de vulnerabilidades para interpretar e aplicar a norma no sentido de corrigir e compensar as desigualdades que possam existir entre as partes no acesso à justiça<sup>62</sup>.

## 5.2 Questões processuais

O exame das questões processuais desempenha um papel fundamental no julgamento de casos envolvendo trabalho escravo contemporâneo, pois contribui para assegurar que a justiça seja efetivamente alcançada. Ao lidar com uma violação tão grave dos direitos humanos, é crucial garantir que o processo judicial seja conduzido de maneira justa e transparente, para que as vítimas sejam devidamente protegidas e os responsáveis sejam responsabilizados.

Um exame cuidadoso das questões processuais permite identificar possíveis irregularidades ou violações de direitos que possam comprometer a validade do processo, ou prejudicar o direito de defesa das partes envolvidas. Isso inclui desde a garantia do devido processo legal até a proteção dos direitos das vítimas e testemunhas, evitando coerção ou intimidação durante o processo.

Além disso, o exame das questões processuais ajuda a assegurar a admissibilidade das provas apresentadas, garantindo que sejam obtidas de maneira ética e legal, sem violar os direitos fundamentais das partes envolvidas. Isso é especialmente importante em casos de trabalho escravo, onde muitas vezes as vítimas enfrentam condições de extrema vulnerabilidade e podem ser coagidas a testemunhar.

Ao promover um julgamento substancialmente justo, o exame das questões processuais também contribui para fortalecer o Estado de Direito e combater a impunidade. Isso porque um processo bem conduzido aumenta a confiança da sociedade no sistema judiciário e desestimula potenciais infratores, ajudando a prevenir a ocorrência de novos.

Portanto, é essencial que os tribunais e as autoridades responsáveis dediquem a devida atenção ao exame das questões processuais em casos de trabalho escravo contemporâneo, garantindo que o processo judicial seja conduzido de forma justa, imparcial e transparente, em conformidade com os princípios e normas do direito internacional e nacional.

---

62 *Ibidem*.

Abaixo, apresentamos algumas questões de maior relevo.

a) Produção Antecipada de Prova

A produção antecipada de prova é um instrumento processual de suma importância no âmbito do Direito, especialmente quando se trata da identificação e enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo. O instituto consiste na possibilidade conferida ao(à) interessado(a) de colher elementos probatórios antes do ajuizamento da demanda judicial.

Cabe registrar que o relatório apresentado pela fiscalização do MTE, bem como, o auto de infração lavrado por Auditores Fiscais do Trabalho no local da inspeção é elemento probatório de suma importância no processo do trabalho. Nesses documentos são descritos os fatos constatados no momento em que é flagrada a prática de reduzir alguém à condição análoga a de escravo. Ali estão preservados o cenário e circunstâncias que levaram à tipificação do ilícito e, portanto, irá sinalizar o objeto da demanda, do que se trata o caso concreto submetido à apreciação judicial.

Trata-se de peça informativa de suma importância para a instrução processual, pois são elaborados por agentes públicos capacitados para identificar as situações que caracterizam o trabalho escravo, normalmente com vasta experiência no assunto. Ainda que alguns julgados não deem aos relatórios e autos de infração a mesma densidade probatória de elementos colhidos por juízes, através de produção antecipada de prova, é inegável que se tratam de provas previamente constituídas de suma importância para chegar o mais próximo possível dos fatos e circunstâncias que levaram à denúncia de trabalho escravo. O pedido antecipatório encontra-se fundamentado na necessidade de resguardar a eficácia da tutela jurisdicional, permitindo a conservação e a proteção de elementos de prova que, de outra forma, poderiam ser prejudicados ou até mesmo poderiam desaparecer.

No ordenamento brasileiro, a produção antecipada de provas está normatizada entre os arts. 381 e 383 do CPC. Além disso, a Lei nº 13.344/2016, que dispõe sobre prevenção e repressão ao tráfico de pessoas, estabelece em seu art. 15 a possibilidade de adoção de medidas cautelares, incluindo a produção antecipada de prova, para assegurar a eficácia da tutela dos direitos das vítimas, o que engloba também os(as) trabalhadores(as) em situação de trabalho escravo.

No contexto do trabalho escravo, a utilização da produção antecipada de prova se justifica pela urgência em identificar e resgatar trabalhadores(as) que

estejam submetidos(as) a condições degradantes, evitando-se, assim, a perpetuação dessas situações de violação aos direitos humanos. A sua utilização se mostra pertinente e necessária no contexto do trabalho escravo, tendo em vista a peculiaridade e a gravidade das situações envolvidas. Muitas vezes, os(as) trabalhadores(as) submetidos(as) a condições análogas à de escravo encontram-se em situação de vulnerabilidade extrema, impossibilitados(as) de buscar auxílio por conta própria. A produção antecipada de prova permite a coleta de elementos que possam subsidiar a intervenção estatal de forma célere e eficaz, viabilizando o resgate dos(as) trabalhadores(as) e a responsabilização dos infratores.

Desta forma, entende-se que é instrumento importante no enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo, possibilitando a identificação e a proteção dos(as) trabalhadores(as) submetidos(as) a condições degradantes. Sua previsão legal e sua aplicação em casos dessa natureza contribuem para a efetivação dos direitos fundamentais e para a erradicação dessa prática abominável, reafirmando o compromisso do Estado com a promoção da dignidade da pessoa humana e o respeito aos direitos humanos.

#### b) Ônus da prova

Em regra, compete ao autor provar o fato constitutivo de seu direito, a teor do art. 818, I, da CLT, e ao demandado os fatos obstativos a tal direito, a teor do inciso II do mesmo dispositivo. Trata-se da regra estática do ônus da prova. Partindo-se dessa premissa, os relatórios de inspeção e os autos de infração mencionados no item anterior, por se tratar de consistentes peças informativas geram, no mínimo, presunção de veracidade dos fatos alegados pela parte autora. Os fortes indícios favoráveis à parte autora, apresentados nesses documentos, acarretam na inversão do ônus da prova. Vale dizer, passa a ser do demandado o encargo de apresentar no processo judicial elementos capazes de elidir a realidade descrita de forma pormenorizada pela fiscalização.

Excepcionalmente, é possível ao(a) magistrado(a) aplicar a teoria dinâmica de produção de provas, imputando o ônus processual de modo diverso à parte que tenha melhores condições de produzir a prova do fato ou diante das peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo processual.

Para pensar na inversão do ônus de prova em casos atinentes ao trabalho escravo contemporâneo, é importante, antes, discorrer sobre a responsabili-

dade de cumprimento das normas de saúde e de segurança dentro do meio ambiente de trabalho e os reflexos que daí decorrem.

De um lado, o(a) trabalhador(a) tem direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme art. 7º, XXII da Constituição Federal de 1988. De outro lado, o empregador é o responsável pela garantia de um ambiente de trabalho seguro, cumprindo e fazendo cumprir as normas de segurança e de medicina do trabalho, conforme art. 157 da CLT. Por isso, deve atuar de forma preventiva, por meio de estudos sobre os riscos existentes no ambiente de trabalho, do fornecimento de equipamentos de proteção coletiva e individual aos(às) empregados(as), do treinamento sobre a utilização dos equipamentos e da devida fiscalização.

Nesse contexto, surgem as medidas coletivas, de caráter preferencial, e as medidas individuais, bem como orientações acerca dos efeitos da exposição e dos riscos, monitoramento das empresas no tocante à saúde do(a) trabalhador(a), dentre outras obrigações impostas pela legislação.

A lógica subjacente ao ônus da prova em casos de trabalho escravo se fundamenta na ideia de que o empregador é a parte que detém maior acesso e controle sobre as informações pertinentes ao ambiente laboral. Isso inclui, por exemplo, a gestão das condições de trabalho, o cumprimento de normas de segurança e saúde ocupacional, além do respeito aos direitos trabalhistas. Dessa forma, espera-se que o empregador tenha a capacidade e a obrigação de fornecer evidências que demonstrem a conformidade com tais regulamentações.

Contudo, é fundamental ressaltar que a presunção do ônus da prova não implica automaticamente na condenação do empregador. O princípio da presunção de inocência ainda se aplica, e compete ao tribunal avaliar de forma imparcial as provas apresentadas por ambas as partes. Caso o empregador não consiga demonstrar a conformidade com as normas laborais e direitos humanos, as alegações de trabalho escravo podem ser consideradas procedentes.

Assim, o ônus da prova em casos de trabalho escravo, no que se refere à responsabilidade do empregador pelo ambiente de trabalho, reflete a busca pela justiça e pela preservação dos direitos fundamentais dos(as) trabalhadores(as). A imposição desse ônus sobre o empregador reconhece a sua posição privilegiada para fornecer informações cruciais, garantindo assim uma abordagem equitativa no processo judicial e reforçando o compromisso com a erradicação do trabalho escravo.

### c) Prova oral com escuta ativa

A Justiça do Trabalho tem como forte característica a coleta de prova oral nos seus processos. Esse traço faz com que o(a) magistrado(a) tenha uma prática de escuta aguçada e tecnicamente estruturada quanto ao ônus de prova. Entretanto, diante da extensão das pautas de audiência e do volume de escuta de partes e testemunhas, por vezes a atenção do(a) magistrado(a) acaba se limitando a ouvir os fatos a partir do seu lugar social e sem atentar-se ao ônus da prova.

Ocorre que, especialmente nos casos em que há um fator opressor discriminatório, como é o caso do julgamento de ações relacionadas ao trabalho escravo contemporâneo, a escuta ativa do(a) magistrado(a) mostra-se essencial ao entendimento das circunstâncias que levaram o(a) trabalhador(a) ao ciclo de superexploração e de que forma ele foi submetido ao trabalho análogo à escravidão. Entender a origem do(a) trabalhador(a), as experiências vividas, a forma como chegou ao local de trabalho e a narrativa do que ali acontecia é um caminho de acolhimento para fins de escuta do escravizado.

É importante pensar que esse(a) trabalhador(a) por vezes já prestou algum depoimento, como no caso de ter sido resgatado(a) em uma operação do grupo móvel, por exemplo. Nesse caso, o(a) magistrado(a) poderá utilizar o depoimento já realizado pelo(a) autor(a) – objetivando não haver uma revitimação do(a) escravizado(a) resgatado(a) – ou, ainda, fazer uma validação da narrativa apresentada junto ao Ministério do Trabalho e Emprego para fins de tornar essa narrativa como depoimento prestado em Juízo.

Pode acontecer de o(a) trabalhador(a) chegar ao Poder Judiciário com uma perspectiva distinta da mencionada no momento do resgate, o que pode distanciar, em alguma medida, as respostas por ele(a) apresentadas. Nesse cenário, o(a) magistrado(a) deverá entender que há muitas nuances a serem levadas em consideração: o tempo entre o fato e o depoimento, as ameaças, a vergonha da exposição de sua condição de escravizado, o nervosismo perante o(a) magistrado(a).

Assim, o trabalho do(a) magistrado(a) ao escutar ativamente, com atenção e empatia, a pessoa – seja ela parte ou testemunha – permite que seja produzida uma prova oral mais próxima aos acontecimentos e sentimentos de quem alega ter sido submetido ao trabalho escravo contemporâneo. Escutar significa estar atento para ouvir. Implica captar não somente o sentido literal das palavras, mas também suas intenções. Muitas vezes, esse ato requer também compreender o que não está sendo dito em palavras, mas, sim, por meio das expres-

sões corporais (gestos, pausas, silêncio e emoções) do(a) interlocutor(a). Essa compreensão é determinada pelas experiências e subjetividades do ouvinte e depende do contexto relativo a essa escuta<sup>63</sup>.

Interessa ressaltar que há, em casos de opressão, o sentimento de vergonha, o espelho da estigmatização do oprimido, que muitas vezes se encontra desesperançoso em razão da experiência vivida. Deve haver, então, dentro do âmbito da esfera judicial, um processo de reconstrução do sentido de humanidade e cidadania da vítima. Nesse sentido, a pressa, a falta de paciência e o desrespeito ao período de reflexão da pessoa podem prejudicar a coleta de informações.

Segundo a Organização Internacional para Migrações (OIM)<sup>64</sup>, para que a abordagem judicial seja sensível e profissional, algumas técnicas podem ser usadas, como por exemplo:

- Usar linguagem simples;
- Esclarecer e parafrasear;
- Conferir frequentemente se a pessoa está compreendendo. “Ficou alguma dúvida sobre o que eu acabei de falar?” ou “Tem algo que você queira que eu repita ou explique melhor?”;
- Iniciar a escuta com perguntas menos sensíveis. Indagar sobre o bem-estar da pessoa no início da conversa cria uma sensação de acolhimento e confiança;
- Tomar cuidado com o tom de voz;
- Dar tempo para a pessoa responder;
- Prestar atenção ao que não é dito;
- Demonstrar atenção pelo que a pessoa está dizendo;
- Reconhecimento de eventuais preconceitos, discriminação e prejulgamentos.

### 5.3 Indenizações e multas

Quanto vale ter a sua vida subjugada à condição análoga à escravidão? Sem conseguir sair do local de trabalho, com dívidas, com documento retido, sem habitação digna de alojamento ou local higiênico para dormir e fazer as refeições,

---

63 Organização Internacional para as Migrações (OIM), Agência da ONU para Migrações. **Protocolo de Escuta Qualificada para Grupos Vulneráveis ao Tráfico de Pessoas**. 2022. Disponível em: [https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-protecao/trafico-de-pessoas/publicacoes/protocolos/protocolodeescutaqualificada\\_final\\_digital\\_02.pdf](https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-protecao/trafico-de-pessoas/publicacoes/protocolos/protocolodeescutaqualificada_final_digital_02.pdf). Acesso em: 22 abr. 2024.

64 *Idem*.

sem água potável, trabalhando em jornadas e condições que desrespeitam a dignidade do ser humano?

A regra da parametrização das indenizações é tomada pela responsabilidade subjetiva e leva em consideração a situação socioeconômica das partes, a gravidade do dano e o caráter pedagógico da medida. Entretanto, no caso do trabalho escravo contemporâneo, outro fator deve ser observado: a afronta aos direitos humanos e às condições mínimas de existência digna do(a) trabalhador(a).

O valor da indenização que combate a ilicitude de desumanização e opressão deve ter o objetivo também de inibir que a prática seja reiterada.

Um parâmetro objetivo possível é calcular a estimativa de ganho do agente com a mão de obra escravizada, além de todo o sofrimento da vítima. É dizer: pensar em uma equação que some a agressão de tirar a sobrevivência digna da pessoa e o valor do lucro que a mão de obra escravizada resultou ao agente.

Ainda no que toca à imposição de multas, vale lembrar que além da multa pecuniária, há a possibilidade de impor, através do comando judicial, obrigações de fazer e não fazer, no intuito de que a prática lesiva não se repita, e a atividade empresarial se adeque à exigência de preservação da dignidade e da integridade física e psíquica das pessoas que, com seu trabalho, tornam possível a realização do empreendimento comercial. Em certos casos a condenação se torna ainda mais efetiva quando envolve obrigações alternativas, como a construção de casas, cisternas, capacitação dos trabalhadores vitimados, etc.

Por outro lado, deve-se atentar na importância do bem maculado para que não haja um desequilíbrio entre indenizações concedidas em razão da origem da vítima, como pensar, por exemplo, que uma indenização por extravio de mala possa superar o valor da indenização paga a um(a) trabalhador(a) escravizado(a).

O mesmo raciocínio deve ser levado em consideração para estabelecimento de multas ao empregador escravizador, seja em demandas coletivas ou individuais.

#### **5.4 Necessidade de participação de associação e sindicatos**

O ingresso de um terceiro interessado na lide, em casos como o de trabalho escravo, pode ser de grande valia ao(a) magistrado(a), especialmente quando se tratam de demandas individuais. Isso porque as associações e sindicatos

que lidam diretamente com atividades em que há resgate de trabalhadores(as) possuem documentos que contêm a historicidade da prática pela empresa demandada.

Assim, a atuação dessas organizações como assistente contribui a um conhecimento mais amplo das circunstâncias apresentadas em Juízo, que poderá ter um arcabouço probatório mais robusto para a análise dos pedidos contidos na ação.

Além disso, a presença reiterada de um terceiro interessado que possua dados mais amplos e concretos acerca de uma eventual atuação empresarial superexploradora pode resultar em indenizações mais elevadas e, consequentemente, uma inibição dos atos ilícitos.

## **6 PRINCIPAIS DIFICULDADES**

As pessoas trabalhadoras escravizadas enfrentam uma série de desafios que exacerbam sua condição de vulnerabilidade e perpetuam o ciclo de exploração. Algumas das principais dificuldades enfrentadas por esses trabalhadores são a coerção e a intimidação praticada por seus empregadores, o que os impede de buscar ajuda ou denunciar suas condições de trabalho abusivas. Além disso, a submissão a condições de trabalho degradantes e o isolamento geográfico, tornam difíceis as possibilidades de escape e busca por ajuda, bem como limita o acesso a serviços básicos, como saúde e educação.

A falta de informação e educação também os torna mais suscetíveis à exploração, o que está também relacionado à vulnerabilidade socioeconômica, pois são recrutados em situações de extrema pobreza e falta de oportunidades econômicas.

Nesta seção, apresentamos algumas das dificuldades suportadas por pessoas escravizadas, com apontamento de possíveis atuações a fim de mitigá-las e/ou eliminá-las.

### **6.1 Acesso à justiça do trabalho**

O direito de acesso à justiça é considerado um direito fundamental com previsão expressa na Constituição Federal de 1988, através do princípio da inafastabilidade de jurisdição ou ubiquidade (art. 5º, XXXV), além de diversos dispositivos internacionais que demonstram a importância de tal direito humano para a reafirmação da dignidade humana, tanto contra o Estado, quanto

a particulares – vide art. 8º da Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948, art. 8º da Convenção Americana de Direitos Humanos, de 1969, e art. 14 do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, de 1966.

Nem mesmo os entraves orçamentários podem impedir ou inviabilizar o exercício do direito de acionamento do Poder Judiciário, conforme entendimento jurisprudencial consolidado da Corte IDH no caso *Cantos v. Argentina*, ao dar conteúdo ao acesso jurisdicional e estabelecendo que os Estados devem derrubar obstáculos que tornem oneroso o acesso à Justiça como: custas processuais, honorários advocatícios, etc. E também são obrigados a ponderar as desigualdades sociais como fator preponderante de assimetria no exercício de tal direito<sup>65</sup>.

O acesso à Justiça não é apenas o acesso ao Poder Judiciário. Como explica Watanabe, o conceito de acesso à justiça deixou de significar mero acesso aos órgãos judiciários para a proteção contenciosa dos direitos para constituir acesso à ordem jurídica justa. Neste sentido, os cidadãos têm o direito de serem ouvidos e atendidos não somente em situação de controvérsias com outrem, como também em situação de problemas jurídicos que impeçam o pleno exercício da cidadania, como nas dificuldades para a obtenção de documentos seus ou de seus familiares ou os relativos a seus bens. Portanto, o acesso à justiça, nesta dimensão, é mais amplo e abrange não apenas a esfera judicial, como também a extrajudicial<sup>66</sup>.

Se antes o acesso à Justiça ocorria de modo meramente formal, a partir dos movimentos e reformas constitucionais e processuais, o conceito de acesso à justiça foi revisto para se alinhar ao conceito de acesso à ordem jurídica justa.

Dentre as várias tendências do processo, uma das mais promissoras foi a instalação do Processo Judicial Eletrônico (PJe). Por meio dele, divulgou-se a ampla acessibilidade aos usuários. Contudo, torna-se necessária cautela a respeito da inclusão digital, pois a acessibilidade está diretamente vinculada à existência de estruturas adequadas e necessárias que permitam a participação do cidadão. Ou seja, a ampliação do acesso à justiça não se resolve com a simples mudança do físico para o virtual, sendo necessário investigar se os jurisdicionados estão

---

65 CORTE IDH. **Caso Cantos v. Argentina**. Sentença de 28 de novembro de 2002. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_97\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_97_esp.pdf). Acesso em: 01 jul. 2020.

66 WATANABE, K. Depoimento: atualização do conceito de acesso à justiça como acesso à ordem jurídica justa. In: **Acesso à ordem jurídica justa**: conceito atualizado de acesso à justiça, processos coletivos e outros estudos. Belo Horizonte: Del Rey, 2019. p. 109-110).

em condições de participação e acesso, não sendo suficiente a criação de um sistema que permita o acesso de qualquer lugar do globo se as pessoas que dele necessitam não têm como acessá-lo. Durante a pandemia da Covid-19, em decorrência das medidas de isolamento social, o Poder Judiciário antecipou a virtualização dos atos processuais. É verdade que já contava com previsão legal, mas a efetividade da realização dos atos processuais, especialmente as audiências, foi, de fato, percebida, durante o período pandêmico, nos diversos ramos da Justiça, especialmente na Justiça do Trabalho. Com essa alteração, permitiu-se a participação dos sujeitos processuais sem a necessidade de presença física na unidade judiciária. Aqui também é necessária cautela quanto à inclusão digital.

Neste ponto, vale rememorar que o Direito Processual do Trabalho, compreendido como o conjunto de princípios, normas e instituições que regem a atividade da Justiça do Trabalho, tem o objetivo de dar efetividade à legislação trabalhista e social e assegurar o acesso do(a) trabalhador(a) à Justiça e dirimir, com justiça, o conflito trabalhista. Ou seja, tem como objetivo assegurar o acesso do(a) trabalhador(a) à Justiça do Trabalho.

O acesso à Justiça impulsiona que o processo produza resultados justos, solução integral da lide e materialização das decisões. Neste ponto, o art. 4º, do CPC, dispõe que: “As partes têm direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa”.

O sistema de proteção do(a) trabalhador(a) possui como núcleo fundamental de sua normatização o reconhecimento de que o(a) trabalhador(a) é parte vulnerável na relação de direito material. Tal assertiva decorre da existência dos vários princípios do Direito do Trabalho, em especial os da proteção, da imperatividade, da indisponibilidade e da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

Entende-se que os(as) trabalhadores(as) são vulneráveis, pois estão em desvantagem nas relações em que se inserem devido à existência de características que não são controláveis por eles(as) mesmos(as) no momento da contratação. Identifica-se que o conceito de vulnerabilidade é utilizado para descrever determinadas condições e situações de inferioridade contratual, determinadas pelas características específicas de uma parte na relação, qual seja, o(a) trabalhador(a).

A caracterização de vulnerabilidade está relacionada à própria existência de um ser trabalhador, que tem mitigado o poder de negociação, inclusive para alterar regras já estabelecidas e que, não raro, assume contratos de adesão.

A despeito da vulnerabilidade presumida, é possível que nem todos(as) os(as) trabalhadores(as) sejam atingidos(as) do mesmo modo ou na mesma intensidade, embora estejam em idêntica situação fática, em virtude das características pessoais, que podem funcionar como agravamento de sua suscetibilidade. Assim, pode-se dizer que, dentro da citada categoria, há níveis diferentes de vulnerabilidade, sendo necessário que tal situação seja reconhecida, com a adoção de meios suficientes para equalizar o desequilíbrio e o agravamento.

É nesse contexto que surge a ideia de caracterizar e compreender um novo conceito: a hipervulnerabilidade. Por certo, o conceito de vulnerabilidade não é fechado ou imutável, pois sua caracterização está relacionada às transformações sociais, sujeito à expansão de seu alcance diante dos variados graus de exposição que podem ser verificados dentro da própria categoria jurídica de trabalhador, e não somente em relação ao empregador.

Diante disso, se, em um primeiro momento, a tutela concebida unicamente em torno do eixo central de vulnerabilidade do(a) trabalhador(a) mostrou-se efetiva, o conceito de vulnerabilidade veio a se revelar insuficiente para a defesa adequada de algumas parcelas de trabalhadores.

A existência e o reconhecimento de diferenças dentro da própria categoria jurídica de trabalhadores(as) indicam que o princípio da vulnerabilidade e os seus instrumentos podem não ser efetivos para atingir a igualdade e assegurar dignidade a todos eles, com a observância de suas diferenças.

À vulnerabilidade torna-se necessário acrescentar distinções de graus de exposição e de risco jurídico e, conseqüentemente, criar instrumentos que ofereçam tutelas qualitativas adequadas. Assim, torna-se necessário dar tratamento desigual não apenas aos trabalhadores em geral, em suas relações com os empregadores, mas também aos trabalhadores entre si, a partir da identificação de diferenças entre grupos vulneráveis e hipervulneráveis, com ênfase de que estes necessitam de uma proteção qualificada.

As situações de hipervulnerabilidade são identificáveis diante de expressa previsão constitucional, que reconheceu categorias jurídicas diferenciadas, a saber: pessoas com deficiência, idosos, crianças e adolescentes. Também é possível identificar que o grau de hipervulnerabilidade pode se manifestar em pessoas e grupos não elencados no texto constitucional, mas que apresentem ostensivo agravamento de sua posição jurídica. Por exemplo, fatores como analfabetismo, condição social e saúde atuam como potencializadores da condição de vulnerabilidade e o fato de não constarem no rol constitucional não afasta

a situação de hipervulnerabilidade do(a) trabalhador(a), devendo, por certo, a análise ocorrer caso a caso.

Nesse contexto, a eficiência dos meios de proteção ao(à) trabalhador(a) depende não somente do esforço interpretativo para o reconhecimento de um nível agravado de vulnerabilidade dentre os grupos de trabalhadores, mas também, e de forma bastante especial, de tutelas jurídicas individualizadas, qualificadas e específicas para a efetivação de igualdade jurídica e da dignidade humana para os diferentes sujeitos de direito.

Desse modo, a CLT deixa de ser a única fonte interpretativa para o intérprete trabalhista. Há a necessidade de se recorrer ao diálogo de fontes normativas, especialmente entre o Estatuto da Criança e do Adolescente, o Estatuto das Pessoas com Deficiência e demais legislações aplicáveis relacionadas à proteção de pessoas em situação de hipervulnerabilidade.

O diálogo das fontes, construção segundo a qual os diplomas legislativos se complementam e são analisados de forma conjunta para a compreensão satisfatória de um caso, com o afastamento da ideia da existência de diplomas suficientes que contenham toda a solução para determinado problema, permite a utilização de instrumentos já existentes no diploma celetista em cotejo com as situações específicas, permitindo a inovação na criação de modelos voltados à proteção efetiva daqueles que se encontram em situação de hipervulnerabilidade.

Especificamente sobre o(a) trabalhador(a) vítima de escravidão contemporânea, apontam-se as seguintes dificuldades para acesso à Justiça do Trabalho:

- Acesso limitado às informações, devido à extrema vulnerabilidade social, pois são, em geral, analfabetos ou analfabetos funcionais, com dificuldade de acesso. A era digital também é um obstáculo para eles, pois não sabem como utilizar e a quem se dirigir;
- Número reduzido de Varas do Trabalho, pois uma vara pode abranger municípios com grandes distâncias;
- A linguagem utilizada é difícil, sendo necessária a adoção de uma linguagem simples para permitir a compreensão;
- A falta de conhecimento da legislação trabalhista brasileira. Como reflexo, mas não de forma exclusiva, as pessoas aceitam trabalhos que são de exploração, até mesmo nos centros urbanos, trabalhos que não são dignos. Pela vulnerabilidade, pela necessidade e pela obrigação de migrar certas vezes para buscar recursos fora, o(a) trabalhador(a) se submete a todo tipo de trabalho;

- Custos e gastos com assistência jurídica, transporte e hospedagem;
- Dificuldade de encontrar novo emprego após o ajuizamento de ação;
- Ausência de campanha para informação do(a) trabalhador(a) sobre como denunciar e como funciona a fiscalização;
- Falta de sensibilidade do(a) magistrado(a), principalmente para reconhecer que o caso que está analisando é um caso de violação da dignidade humana e não apenas uma questão trabalhista.

Além dos entraves de acesso efetivo ao Poder Judiciário, o(a) trabalhador(a) encontra, ainda, outros obstáculos que lhe impõem ressalva para ingressar com a ação judicial:

- A questão probatória – há muita dificuldade de o(a) trabalhador(a) produzir determinada prova sobre a sua submissão à condição análoga à escravidão, especialmente quando ele não é resgatado, pois, nesta situação, sequer há documentos oficiais sobre o caso;
- O baixo valor das indenizações que são aplicadas para penalizar os empregadores, que chegam a ser inferiores à indenização por extravio de uma bagagem no transporte aéreo, por exemplo.

Considerando as dificuldades identificadas, como superá-las?

- Formações pautadas em escuta ativa, em atenção à vítima, para habilitação dos(as) magistrados(as) sobre como escutá-la, a partir de um julgamento a partir da perspectiva da vítima. Reitera-se a questão sobre o entendimento do que vem a ser trabalho escravo, sendo necessário um método da abordagem, de questionamentos e de escuta dos trabalhadores para facilitar a compreensão de que eles vivenciaram o trabalho escravo, pois, em regra, eles não trazem expressamente as expressões *escravo* ou *trabalho escravo*, mas sim as condições vivenciadas que permitem a compreensão de que a realidade vivida era de escravidão contemporânea;
- Análise acerca da fixação do valor da indenização em patamar compatível com o dano cruel a que foram submetidas as pessoas escravizadas. Para tanto, a utilização de parâmetros objetivos pode auxiliar, como por exemplo, a adoção da lucratividade da empresa acrescida dos valores que foram sonogados em razão da superexploração do(a) trabalhador(a);
- Atribuição de peso especial ao depoimento da vítima. Registra-se a dificuldade da vítima em prestar o seu depoimento e reviver a opressão, além dos obstáculos processuais para que a sua prova seja efetivamente realizada, uma vez que normalmente os(as) trabalhadores(as) escravizados(as) são migrantes

e, após o fim da relação de trabalho (seja em razão de fuga, resgate ou descarte pelo empregador), a comunicação entre eles é interrompida ou dificultada, o que obstaculiza a produção de prova pela parte explorada;

- Presença de intérprete, no caso de trabalhador(a) estrangeiro(a);
- Evitar a presença do agressor para afastar a chantagem emocional à vítima, bem como o reforço do cuidado do(a) magistrado(a) na condução processual a fim de evitar a revitimização do(a) trabalhador(a) escravizado(a);
- Preocupação judicial em dar encaminhamento, na sentença, através de ofícios, aos órgãos judiciais e administrativos que entender necessários para que a situação observada no ambiente de trabalho escravizador seja interrompida (caso ainda esteja em operação);
- Cuidado do(a) magistrado(a) em dar encaminhamento, na sentença, através de ofícios, aos órgãos judiciais e administrativos que entender necessários para a adoção de políticas públicas, especialmente quanto à questão previdenciária. Para tanto, atentar para a possibilidade de expedição de alvará de seguro-desemprego e averbação da contagem de tempo para fins previdenciários, por exemplo.

Em conclusão, há de haver a lembrança de que a jurisdição trabalhista atua na tensão entre duas forças negociais opostas, mas não se deve esquecer o seu fundamento basilar insculpido no princípio protetivo. Proteção esta que não vem da constatação de incapacidade do(a) trabalhador(a), mas de sua vulnerabilidade social, que aumenta conforme se interseccionam outros marcadores de vulnerabilidade.

## 6.2 Acompanhamento dos migrantes após a integração

O ingresso de migrantes no Brasil, no momento inicial, ocorre através de sua documentação legal, por meio de sua identificação civil, com a obtenção de um registro único, concedido ao solicitante de refúgio, de asilo, de apatridia e de acolhimento humanitário, existindo, também, a obtenção de visto temporário e autorização de residência, conforme disposto nos arts. 14, I, c e 19, *caput*, e §1º, da NLM<sup>67</sup>, com a respectiva emissão da carteira de registro nacional migratório (CRNM).

---

67 Art. 14. O visto temporário poderá ser concedido ao imigrante que venha ao Brasil com o intuito de estabelecer residência por tempo determinado e que se enquadre em pelo menos uma das seguintes hipóteses: I - o visto temporário tenha como finalidade: [...] c) acolhida humanitária; [...] Art.

A sua acolhida, entretanto, não perpassa apenas pela documentação e, tampouco pela emissão de sua carteira de trabalho<sup>68</sup>, sendo esse processo de regularização migratória insuficiente para proporcionar às pessoas trabalhadoras migrantes o acesso ao trabalho decente.

Para Crisp, a integração local de migrantes e refugiados(as) vai além do assentamento local ou de sua assimilação, no sentido de abandonarem sua cultura local a ponto de se tornarem “indistinguíveis dos membros da comunidade anfitriã”<sup>69</sup>. A integração pressupõe uma integração entre aqueles(as) e a sociedade de acolhimento e, assim, compreende três dimensões inter-relacionadas que, implementadas, inserem-se em um processo de solução duradoura para esse grupo de pessoas.

Em primeiro lugar, é um *processo legal*, pelo qual os(as) refugiados(as) *recebem uma gama progressivamente mais ampla de direitos e prerrogativas do Estado anfitrião*. Nos termos da Convenção de Refugiados de 1951, estes incluem, por exemplo, o direito de procurar emprego, exercer outras atividades geradoras de renda, possuir e dispor de bens, gozar da liberdade de movimento e ter acesso a serviços públicos, como educação. O processo pelo qual os(as) *refugiados(as) ganham e acumulam direitos* pode levar à aquisição de direitos de residência permanente e, finalmente, à aquisição da cidadania no país de asilo.

Em segundo lugar, a integração local pode ser considerada como um *processo econômico*. Ao adquirir os direitos e prerrogativas acima referidos, os(as) refugiados(as) também melhoram o seu potencial para estabelecer meios de subsistência sustentáveis, *atingir um grau crescente de autossuficiência e tornar-se progressivamente menos dependentes da ajuda estatal ou da assistência humanitária*. De acordo com esses indicadores, os(as) refugiados(as) que são

---

19. O registro consiste na identificação civil por dados biográficos e biométricos, e é obrigatório a todo imigrante detentor de visto temporário ou de autorização de residência. §1º O registro gerará número único de identificação que garantirá o pleno exercício dos atos da vida civil. *In: Lei nº 13.445 de 24 de maio de 2017*. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm). Acesso em: 24 fev. 2022.

68 Art. 6º da Lei nº 9.474/1997: “O refugiado terá direito, nos termos da Convenção sobre o Estatuto dos Refugiados de 1951, a cédula de identidade comprobatória de sua condição jurídica, carteira de trabalho e documento de viagem”. *In: Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997* (Estatuto dos Refugiados). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9474.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9474.htm). Acesso em: 24 fev. 2022.

69 CRISP, J. **The local integration and local settlement of refugees**: a conceptual and historical analysis. Genebra: UNCHR, 2004. p. 1. Disponível em: <https://www.unhcr.org/media/local-integration-and-local-settlement-refugees-conceptual-and-historical-analysis-jeff-crisp>. Acesso em: 08 set. 2021. Tradução livre.

impedidos(as) ou dissuadido(as) de participar da economia local, e cujo padrão de vida é consistentemente inferior ao dos membros mais pobres da comunidade de acolhimento, não podem ser considerados localmente integrados.

Em terceiro lugar, a integração local é um *processo social*, permitindo que os(as) refugiados(as) *vivam entre ou ao lado da população anfitriã, sem medo de discriminação sistemática*, intimidação ou exploração por parte das autoridades ou pessoas do país de asilo. É, portanto, um processo que envolve tanto os(as) refugiados(as) como a população de acolhimento<sup>70</sup>.

O acolhimento de trabalhadores(as) migrantes demanda, portanto, três campos interligados, quais sejam: *integração legal* (obtenção de emprego formal e realização de atividades outras geradoras de renda); *integração social* (viver conjuntamente com a população de acolhimento, sem quaisquer tipos de discriminação, intimidação ou exploração); *integração local* (obtenção de meios de subsistência sustentáveis, com a possibilidade de se manter, social e economicamente, na cidade de habitação).

Quanto a esta última, a promoção do ensino da língua portuguesa é muito necessária, pois é mencionada pelos(as) trabalhadores(as) migrantes como fator de dificuldade no acesso ao mercado de trabalho e o conhecimento de seus direitos trabalhistas, evitando-lhes a submissão a condições de subempregos ou trabalhos análogos à escravidão.

O desconhecimento da língua portuguesa revela-se como o primeiro entrave das pessoas migrantes em sua inserção laboral, relegando-as a aceitarem trabalhos, em sua maioria, informais, ou subempregos, em que são submetidas a jornadas extensas de trabalho, baixas remunerações e a total ou quase inexistência de condições mínimas de saúde e segurança do trabalho.

Ainda no campo acadêmico, o exame do Celpe-Bras, prova para obtenção do Certificado de Proficiência em Língua Portuguesa para Estrangeiros, procedimento brasileiro oficial para certificar proficiência em português como língua estrangeira. As provas são realizadas em postos aplicadores: instituições de educação superior, representações diplomáticas, missões consulares, centros e institutos culturais e outras instituições interessadas na promoção e na difusão da língua portuguesa. O Celpe-Bras é aceito como comprovação de proficiência no uso da língua portuguesa pelas instituições de educação superior, destinado a estrangeiros para ingresso em cursos de graduação e em programas de pós-

---

70 CRISP, 2004, p. 1-2. *Op. cit.* Tradução livre. Realces acrescentados.

-graduação. Também é utilizado para validação de diplomas de profissionais estrangeiros que pretendem trabalhar no país<sup>71</sup>.

A Operação Acolhida (OA), prevista na Lei nº 13.684 de 21 de junho de 2018<sup>72</sup>, consiste em um programa de acolhimento dirigido a migrantes na fronteira do Brasil com a Venezuela. Concentrada nas cidades de Pacaraima e de Boa Vista, no estado de Roraima, também se constitui em uma dessas ações de empoderamento a migrantes e veste uma nova roupagem com atuação de vários agentes, estatais, e também de entidades da sociedade civil, além de organizações não governamentais de atuação internacional, para a recepção de migrantes venezuelanos(as).

A integração dos(as) trabalhadores(as) migrantes, passadas a sua acolhida inicial e a fase de sua documentação, demanda, mais do que uma operação, um conjunto de medidas que garanta às pessoas em situação de refúgio um real acolhimento pelo Poder Estatal, que não se limite aos procedimentos de abrigamento e documentação iniciais. Para além da recolocação e dos termos legais, é necessária a conjugação de esforços, com facilitação ao conhecimento da língua portuguesa, compreensão e respeito de suas culturas de origem, acesso a serviços básicos e aos direitos sociais – especialmente trabalhistas, reais incentivos para acesso ao mercado de trabalho.

### **6.3 Conhecimentos dos direitos trabalhistas pelos (as) trabalhadores(as) migrantes**

Ainda que todo(a) trabalhador(a) migrante tenha direito à carteira de trabalho, frequentemente com a chegada ao país de deslocamento, as pessoas migrantes são levadas a trabalhos informais sem a mínima proteção de seus direitos trabalhistas.

Por meio de auxílio de instituições locais, como os Centros de Referência de Atendimento para Imigrantes (CRAIs)<sup>73</sup>, as pessoas migrantes obtêm infor-

---

71 Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/assuntos/noticias/celpe-bras/inep-se-reune-com-equipe-pedagogica-do-celpe-bras>. Acesso em 07 jun. 2023.

72 Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13684.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13684.htm). Acesso em: 31 mar. 2023.

73 Centro de Referência de Atendimento para Imigrantes – CRAI, *v.g.*, o CRAI Oriana Jara, em São Paulo, “[...] é um equipamento público da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, que oferece apoio especializado e multilíngue aos imigrantes, independente (sic) de sua situação migratória. Entre os serviços oferecidos estão as orientações para a regularização migratória, o acesso

mações mínimas acerca de documentação e de encaminhamentos para a formalização de um contrato de trabalho, além de esclarecimentos preliminares sobre os direitos sociais trabalhistas.

#### **6.4 Reconhecimento do trabalho escravo contemporâneo**

A dificuldade na consolidação do trabalho escravo como grave violação dos direitos humanos reside, entre outros fatores, na crença arraigada no senso comum de que a escravidão é uma página virada da história.

A legitimação desse processo se apoia, ainda, na naturalização da concepção de que certos grupos sociais são naturalmente destinados a realizar atividades degradantes e exaustivas, com baixa ou nenhuma remuneração. O jargão de que “é melhor ter pouco do que não ter nada” ou então de que as pessoas “pelo menos tem um trabalho”, sem levar em consideração a superexploração à qual são submetidas, é uma triste constatação em um país em que foram resgatados, apenas no ano de 2023, 3.151 trabalhadores em situação de escravidão.

O sentimento difuso e compartilhado que considera natural certos grupos sociais assumirem atividades que ofendem a condição humana dificulta a percepção do cenário de superexploração vivenciada até pelas próprias vítimas, em razão de terem uma visão clássica do conceito de trabalho escravo e ainda pela dificuldade subjetiva de se entender enquanto ser escravizado.

Outro ponto na exploração das pessoas que vivem na linha da pobreza é o falso sentimento de gratidão e dívida do(a) trabalhador(a) em relação aos empregadores que teriam lhe dado a chance de estar empregado(a), sem a percepção de que, em verdade, estava sendo reduzido à condição análoga à de escravo, vivendo em condição inferior ao mínimo de dignidade que lhe seria garantido. Nesse ponto, importa registrar que o estudo da situação de pobreza social em que vivem as vítimas de trabalho escravo não justifica a realidade de indignidade a que são submetidas pelo seu empregador. Dentro do ambiente de trabalho, a responsabilidade do empregador em oferecer um ambiente hígido e seguro ao(à) trabalhador(a), com a observância de direitos e garantias mínimas de vida e saúde é objetiva e direta. Não se pode justificar a ausência

---

aos direitos sociais, as diretrizes jurídicas e o encaminhamento aos serviços sociais. Denúncias de violações de direitos humanos também podem ser recebidas e encaminhadas pelo órgão”. Disponível em: [https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos\\_humanos/imigrantes\\_e\\_trabalho\\_decente/crai/](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos_humanos/imigrantes_e_trabalho_decente/crai/). Acesso em: 22 de set. 2022.

de condições dignas ao(à) trabalhador(a) a partir da realidade por ele(a) vivida em sua vida privada ou no seu local de origem. Os cenários de intimidade e trabalho são dissociados e devem ser assim analisados.

Muitas vezes, o(a) trabalhador(a) pode defender o empregador durante a audiência quando o cenário de exploração fica comprovado. A partir das respostas da vítima, o(a) magistrado(a) pode sentir-se impelido a entender que o(a) trabalhador(a) não se sente aviltado, explorado ou escravizado, quando na verdade a sua narrativa não afasta a objetividade da superexploração existente naquela relação, além de ser necessária a interpretação para além do que é dito, considerando a condição social da vítima e sua história pessoal de exploração durante toda a vida, recaindo em ciclos sucessivos de escravização e degradância.

Essa situação é ainda mais difícil quando a prática escravagista acontece dentro do âmbito doméstico, uma vez que nesta relação a vítima pode ter laços afetivos com o seu empregador e, se essa relação perdura por décadas, esse sentimento pode influenciar diretamente na percepção do(a) trabalhador(a) acerca da gravidade da violação.

É por conta das muitas dificuldades existentes que a tramitação da ação, a análise das provas e o julgamento de fatos relacionados ao trabalho análogo ao de escravo devem ser realizados a partir de uma perspectiva antidiscriminatória, levando em consideração a hipervulnerabilidade da vítima de trabalho escravo, os fatores de vulnerabilidade que ela carrega consigo, a historicidade dos seus ciclos de exploração social e nas relações de trabalho e os reflexos que essa carga traduz na sua narrativa e no processo. É a partir desse olhar antidiscriminatório que as diferenças entre a supremacia econômica e social do explorador e fragilidade social, econômica e histórica do explorado podem ser minimizadas dentro do trâmite processual, resultado em um julgamento mais justo, sendo esta a efetividade jurisdicional material que é o objetivo do dever de julgar.

# CAPÍTULO 2

## GUIA PARA ANÁLISE E JULGAMENTO DE PROCESSOS ENVOLVENDO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

### 1 COMO JULGAR COM PERSPECTIVA DO TRABALHO ESCRAVO

Na esfera jurídica, quando pensamos na interpretação, em regra, nos voltamos aos métodos tradicionais da Hermenêutica Jurídica, como o gramatical, o histórico e o teleológico. Contudo, o processo de interpretação dos textos jurídicos, que leva à aplicação das normas legais aos casos concretos, envolve outros referenciais, que normalmente são desconsiderados pelos juristas.

Argumentações jurídicas, não raro, atribuem a dificuldade de concretização de determinados direitos, especialmente os sociais, a defeitos semânticos, inerentes aos termos utilizados pelo legislador. Porém, o processo de significar um texto não se restringe à racionalidade, tem relações significativas também com elementos culturais de cada sociedade ou grupo social. Os sentidos são sempre negociados e acompanham processos. Eles avançam e retroagem, de acordo com as interpretações<sup>74</sup>.

Em um número expressivo de processos que tratam sobre trabalho escravo, através da linguagem jurídica pretensamente “técnica, neutra e desinteressada”, se travam discussões semânticas que, na prática, ocultam o aviltamento da pessoa humana, relacionado à escravidão, por meio de mecanismo simbólico que imobiliza o sentido e interdita certas significações.

Como exemplo, muitas peças jurídicas argumentam que termos como “condições degradantes de trabalho” e “jornada exaustiva” são vagos. Contudo, o que se percebe é a dificuldade de aceitar que as condições subumanas de trabalho configuram o crime previsto no art. 149 do CPB, especialmente quando a vítima é identificada com os grupos subalternizados, vulneráveis e/ou

---

74 MOURA, F. de A. **Representações do trabalho escravo a partir da mídia: olhares de trabalhadores rurais maranhenses**. Porto Alegre, 2015. Tese apresentada para Banca de Defesa de doutorado pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Comunicação Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. p. 245.

socialmente excluídos. Enquanto isso, os réus possuem atributos que ostentam prestígio social, como raça, formação acadêmica, origem de classe e também geográfica.

No caso que nos interessa, o processo de interpretação das normas e situações envolvendo trabalho escravo, que desconsidera toda a bagagem histórica, social e cultural envolvida nessa modalidade de exploração do trabalho, dificulta e até mesmo impede a sua análise sob a ótica da violação à dignidade humana.

Em vista disso, no julgamento de processos que versam sobre trabalho escravo com perspectiva antidiscriminatória, deve-se atentar ao mecanismo de significação, que sustenta o sentido conferido ao texto jurídico, que também é um espaço de simbolização, no qual interagem as palavras propostas e o imaginário do leitor.

O intérprete deve interrogar que referências estão sendo utilizadas para a análise do caso concreto e se essas referências estão de acordo com a finalidade do conjunto de normas que visam garantir que as pessoas que trabalham não sejam submetidas ao trabalho forçado, às condições degradantes de trabalho e à jornada exaustiva. Ampliar o conhecimento acerca da escravidão histórica e contemporânea é uma forma de compreender os sentidos atribuídos e as disputas envolvidas nesse processo de significação.

Além disso, segundo Maeda<sup>75</sup>, considerar que os estereótipos estão presentes na cultura, na sociedade, nas instituições e no próprio direito, buscando identificá-los para não se submeter à influência de vieses cognitivos no exercício da jurisdição é uma forma de se aprimorar a objetividade e, portanto, a imparcialidade no processo de tomada de decisão. A compreensão crítica de que a pessoa julgadora ocupa uma posição social, muitas vezes, bem diversa das partes, que informa a sua visão de mundo, a sua verdade, também ajuda a detectar vieses. O enfrentamento das várias verdades em jogo na relação processual, a identificação de estereótipos e o esforço para afastar eventuais prejulgamentos decorrentes de vieses cognitivos auxiliam na percepção de uma realidade mais complexa e na construção da racionalidade jurídica mais próxima do ideal de justiça.

---

75 MAEDA, P. Julgamento com perspectiva de gênero à luz das Convenções Internacionais de Direitos Humanos. *In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Escola Judicial do TRT - 15ª Região, n. 1, jul./dez. 1991. Campinas/ SP, 1991, Semestral n. 60, jan./jun. 2022, p. 45.

Pensar a perspectiva antidiscriminatória não significa, de forma alguma, violar a imparcialidade, mas permitir o acesso a outros pontos de partida, com a superação da adoção de um único entendimento acerca dos contextos sociais, a partir da realidade do sujeito. Por meio dessa ferramenta, podem-se afastar os estereótipos e os preconceitos, o que é necessário para um julgamento, de fato, imparcial.

Da mesma forma, a imparcialidade não se confunde com a neutralidade, entendida esta última como forma de afastar do processo relações de poder que geram desigualdades sociais. Ao contrário, a falsa neutralidade do direito institui e reproduz muitas desigualdades, na medida em que evita o debate dos contextos sociais a partir de perspectivas diferentes. Em contextos de profundas desigualdades, ser neutro significa adotar a posição dominante, do explorador, com apagamento da realidade vivida pela população. Assim, a perspectiva gera um comprometimento com a efetivação de direitos de grupos subalternizados.

A aplicação dessa técnica de interpretação do Direito passa por comportamentos, atos e linguagens, a fim de que toda a atuação seja pensada com o firme propósito de superar desigualdades estruturais e combater discriminações, mesmo as imperceptíveis. Perpassa também pela necessidade de sensibilizar o(a) magistrado(a) acerca da linguagem apropriada, a compreensão das dificuldades de acesso à justiça e de produção de prova, vistos acima, dada as condições nas quais o serviço é prestado.

Isso importa em como receber a reclamação trabalhista e a defesa, como conduzir a audiência, como apreciar a prova e, só então, como construir uma decisão que considere os marcadores sociais de forma interseccional.

Ao se deparar com o caso concreto, uma questão norteadora para a compreensão do contexto do conflito pode ser: qual a influência das desigualdades estruturais nesta controvérsia? Esta questão nos ajuda a pensar como efetivar o princípio da igualdade e o dever de não discriminação na relação jurídica material, o que influencia a própria dinâmica processual, especialmente no que se refere à igualdade de condições para as partes no acesso à justiça.

Além disso, é importante, na prática, verificar se o ambiente forense e as audiências, presenciais ou não, constituem um espaço igualitário em termos de classe, gênero e raça. A atuação judicial deve buscar remediar as barreiras estruturais e garantir o acesso à justiça. Não é demais lembrar sobre o direito a ter um tratamento justo, igualitário e humanizado por parte do Estado. Para esse intento, pergunte-se:

- Alguma das pessoas tem algum tipo de vulnerabilidade que possa tornar uma sessão desconfortável para ela?

- Como é possível reduzir e/ou eliminar a vulnerabilidade no campo processual?

- Nas audiências telepresenciais, alguma das pessoas tem dificuldade de acesso à internet, seja por problemas de conexão, seja por falta de prática com informática?

- As partes envolvidas no processo compreendem exatamente o que está sendo discutido?

- As perguntas propostas às partes são suficientemente claras?

Partindo dessas premissas, as seções seguintes ocuparão o espaço de guia a respeito de como a atuação e o julgamento com perspectiva de enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo devem ser empreendidos.

### **1.1 Entendendo o contexto da exploração – desde a leitura da petição inicial, o que está por trás da narrativa: ambiente e modus operandi da relação de trabalho**

De início, importa ter em mente que o trabalho escravo contemporâneo nem sempre estará expressamente indicado na petição inicial. E há algumas considerações quanto a isto.

A primeira delas diz respeito ao próprio entendimento histórico desumanizador acerca da prática escravagista. Pessoas negras eram tratadas como mercadoria, acorrentadas e submetidas diretamente aos seus senhores e pessoas indígenas eram *res*, uma vez que o Novo Mundo era considerado *res nullius*, “terras sem dono” ou “terra de ninguém”<sup>76</sup>. Se o conceito de escravidão contemporânea tem nuances que demandam maior aprofundamento doutrinário e jurisprudencial, a dificuldade de conscientização coletiva quanto à sua prática acaba por ser prejudicada pelo conceito clássico do instituto.

Outra questão a ser ponderada é o sentimento de frustração e diminuição do(a) trabalhador(a) em se reconhecer escravizado(a). Por tal motivo, ele(a) pode se entender prejudicado(a), submetido(a) a condições aviltantes de vida

---

76 KAINGÁNG, L. F. J.; PANKARARU, M. O Brasil é Terra Indígena. In: ZEMA, A. C.; MOREIRA, E.; ZELIC, M. (org.). **Demarcar é reparar**: olhar indígena sobre a justiça de transição no Brasil. 1. ed. São Paulo: Instituto de Políticas Relacionais, 2023. p. 21.

e trabalho, mas não rotular a sua condição à de escravizado(a), em razão da marginalidade social que o nome emprega.

Finalmente, uma outra questão pode ser realçada: a dificuldade técnica de enquadrar o(a) trabalhador(a) na condição de escravizado(a), em razão das duas ponderações supramencionadas. Aqui, o que se tem é a exposição, pelo(a) advogado(a), das condições de trabalho do(a) reclamante, mas sem capitular no art. 149, do CPB ou uma de suas extensões analógicas.

Assim, deve o(a) magistrado(a) atentar aos fatos que constam na petição inicial e, a partir deles, realizar a capitulação que julgar pertinente. É dizer: as circunstâncias apresentadas na peça de ingresso podem refletir a prática escravagista contemporânea e, a partir da sua leitura, o(a) magistrado(a) deverá atentar para conduzir o processo de maneira atenta e não-discriminatória, valendo-se de técnicas que acolham as partes e busquem a realidade vivida no caso concreto.

Importante, nesse primeiro momento, é investigar se a petição inicial reúne as informações fáticas que possam evidenciar fatores de vulnerabilidade da pessoa trabalhadora, a exemplo de migração, nível de escolaridade, situação de emprego, escolaridade, dentre outros. É possível verificar o local de residência e o local da prestação de serviço, a fim de examinar possível deslocamento.

Neste momento, também é possível consultar a Lista Suja elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que compreende o Cadastro de Empregadores que submeteram trabalhadores a condições análogas à escravidão, a fim de saber se a pessoa apontada como reclamado está ou já figurou naquela lista. Destaca-se que a referida lista é divulgada após procedimento administrativo e já foi considerada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal, na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 509.

Além disso, caso exista relato, na petição inicial, sobre atendimento da pessoa trabalhadora em órgãos de assistência social, de saúde ou até mesmo perante autoridade policial que possa conter informações a respeito da situação laboral vivenciada por ela, entende-se pertinente, desde já, a expedição de ofício ao órgão para que apresente toda a documentação em seu poder.

Tais informações permitirão compreender melhor o cenário exposto na petição inicial e também auxiliarão nas demais fases do processo, especialmente a instrutória.

Em resumo, neste momento, o(a) magistrado(a) deve se perguntar:

- Este processo apresenta relatos sobre trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes de trabalho, servidão por dívida ou dificuldade de deslocamento da pessoa trabalhadora motivada por retenção de documentos e/ou vigilância ostensiva?
- Além da própria vulnerabilidade da pessoa trabalhadora, há outras situações que agravam essa situação, a exemplo de migração, trabalho infantil, falta de alfabetização, situação de emprego no local de origem, local de trabalho distante e de difícil acesso?
- A pessoa trabalhadora foi atendida em algum órgão público? É possível expedir ofício ao órgão identificado? Lembrando que, se houver inquérito policial em andamento, para não prejudicar a investigação, é possível o recebimento dos documentos existentes e a sua manutenção em sigilo.
- Considerando as violações praticadas no ambiente de trabalho, é possível, desde já, inverter o ônus processual e incluir essa informação na notificação endereçada à parte reclamada?

## **1.2 Reconhecimento das partes: perfil das vítimas e dos acusados**

### **1.2.1 Gênero**

Com relação ao ocultamento da rotina de extração violenta do trabalho das pessoas escravizadas, o silêncio é ainda maior em relação à experiência das mulheres escravizadas, que fica diluída em uma narrativa histórica orientada pela perspectiva da experiência masculina, tanto na posição de senhor quanto na de cativo.

Esse apagamento persiste nos manuais de Direito do Trabalho, onde são raríssimas as referências à origem escravocrata do trabalho doméstico, embora a figura da atual trabalhadora doméstica nos remeta, quase instintivamente, às figuras da “mucama” e da “ama de leite”, trabalhadoras escravizadas que assumiam a carga de trabalho doméstico em um sentido bastante amplo.

Para refletir sobre a escravidão e as relações de trabalho e de gênero engendradas a partir dela, é fundamental considerar a experiência e o local da escravidão doméstica histórica. Embora as mulheres fossem minoria no tráfico atlântico, mulheres negras junto com as mulheres indígenas “atuaram no inte-

rior das casas-grandes e sobrados urbanos desde a implantação da escravidão nas Américas”<sup>77</sup>.

Essas referências denotam o apagamento de milhares de pessoas escravizadas da história social do trabalho brasileiro, especialmente mulheres, vistas como mera “energia motriz” nos registros oficiais. Por conseguinte, elas também ficam de fora da história da construção do Direito do Trabalho no Brasil, apesar de terem a força de trabalho explorada desde a sua fundação.

Parece ser, portanto, necessário resgatar memórias que falem das condições de trabalho das mulheres escravizadas, compulsoriamente submetidas a um trabalho doméstico que dispunha sem limites de seus corpos, sexualidade e consumia toda a sua humanidade. Considerá-las, enfim, nos primórdios das relações de trabalho hoje praticadas, notadamente no ambiente doméstico.

Ainda hoje as trabalhadoras domésticas são, na sua esmagadora maioria, mulheres negras com baixa escolaridade e parcos rendimentos, evidenciando como “o marcador racial, associado ao gênero, num país que vivenciou mais de 350 anos de escravidão, foi determinante para a perpetuação da subalternidade dessas trabalhadoras”<sup>78</sup>.

Entre 2003 e 2018, a habilitação no seguro-desemprego das vítimas resgatadas em condições análogas à de escravo indica que 94,7% eram homens<sup>79</sup>. Todavia, os crescentes e chocantes casos de trabalhadoras domésticas submetidas a tal condição, especialmente a partir do início da pandemia de Covid-19, em março de 2020, parecem indicar que, por trás desses dados, há um passado renegado, que retorna nos desafiando a aceitá-lo, compreendê-lo e superá-lo.

A desvalorização das trabalhadoras domésticas e das atividades por elas assumidas é certamente um fator que facilita a submissão dessa categoria às condições de trabalho análogas à de escravo, em especial a imposição de jornadas exaustivas e condições degradantes de trabalho. Vale lembrar que o

---

77 GOMES, F. dos S.; SCHWARCZ, L. M. **Dicionário da escravidão e liberdade**: 50 textos críticos. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

78 MARQUES, M. C. S.; VARGAS, J. C. Mulheres em situação de violência e trabalhos domésticos: vulnerabilidade e escravização. In: FIGUEIRA, R. R.; MOURA, F. de A.; SUDANO, S. **Trabalho escravo contemporâneo e resistência em tempos de pandemia**. São Luis: EDUFMA, 2022. p. 269.

79 SUZUKI, N.; CASTELI, T. Questão de gênero e trabalho escravo: quem são as trabalhadoras escravizadas no Brasil. In: FIGUEIRA, R. R.; PRADO, A. A.; MOTA, M. P. (orgs). **Escravidão Ilegal**: migração, gênero e novas tecnologias em debate. Rio de Janeiro: Mauad, 2022. p. 39.

delito resta configurado mesmo quando não há evidente coação para execução do serviço e/ou cerceamento da liberdade.

### 1.2.2 Raça

A associação entre escravidão e raça perpassa toda a constituição da sociedade brasileira. Um entrelaçamento que leva à manutenção de uma divisão racial do trabalho bem delineada no país, em que as atividades de prestígio são direcionadas aos considerados “brancos”; já aos negros e indígenas, restam as atividades rejeitadas pelos demais.

Esse racismo estrutural conforma uma sensibilidade hegemônica nas relações econômicas, sociais e culturais que atua para legitimar a exploração desmedida de um considerável contingente de trabalhadoras e trabalhadores, identificados com os antigos escravizados, seja fenotípica, cultural e socialmente<sup>80</sup>. De modo geral, esses trabalhadores são percebidos como “não brancos”.

De forma resumida, podemos dizer que o racismo “fornece o sentido, a lógica e a tecnologia para as formas de desigualdade e violência que moldam a vida social contemporânea”<sup>81</sup>. Especificamente nas relações de trabalho, apresenta-se como um preconceito sociorracial, que naturaliza hierarquias sociais, onde os postos de maior prestígio e melhor remuneração são destinados aos identificados como brancos, em contrapartida:

[...] cultiva-se uma expectativa difusa, quase sempre mobilizada automaticamente, segundo a qual a pobreza extrema e as ocupações socialmente construídas como degradantes estão associadas a um tipo específico de gente cujo principal atributo é a cor da pele ou outra característica fenotípica comum à determinada camada social [...] negros ou mulatos ou talvez nordestinos, mestiços de vária estirpe<sup>82</sup>.

Esta ainda é a realidade do meio social do trabalho no país. A partir de uma alforria formal dos escravos, sem indenização, sem a demarcação das terras ancestrais ou estruturação social digna, os seus descendentes – negros e indígenas – continuam sendo direcionados aos postos de trabalho braçal, com jornadas elasticadas e baixa remuneração. E a naturalização dessa condição

---

80 ALMEIDA, S. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

81 *Ibidem*, p. 16.

82 CARDOSO, A. **Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013. p. 117.

de inferioridade social e aceitação tácita de que há uma parcela da população que deve estar nesse local – o que Célia Xakriabá costuma chamar de “racismo da ausência” – reflete em reduções cada vez mais aviltantes das condições de vida e trabalho dessas pessoas. A sociedade brasileira se encontra ainda nesse estágio, o que demanda mecanismos e ferramentas para equilibrar as relações que, historicamente, mostram-se desequilibradas. Esse é o objetivo do julgamento com viés antidiscriminatório, que lastreia esse documento.

### **1.2.3 Origem (migrante)**

A análise de um processo que envolva questões ligadas ao trabalho de migrantes demanda do(a) magistrado(a), especialmente, o respeito e a observância das culturas locais dos países de origem desses trabalhadores.

De onde eles vieram, qual era a sua ocupação no país de origem, nível de escolaridade, profissão anterior ou atividades de trabalho dantes realizadas, nível social, religião professada, conhecimento da língua portuguesa, cidade habitada no país de origem, qualificação jurídica no ordenamento brasileiro (solicitante de refúgio, refugiado, acolhido humanitário, residente temporário ou permanente, cidadão naturalizado), legislação específica aplicável, com destaque para o Estatuto dos Refugiados, a NLM e as Portarias Interministeriais que regulamentam cada uma das nacionalidades desses migrantes: todas essas variáveis não de ser levadas em conta pelo(a) magistrado(a) quando diante de um processo afeto a questões de trabalho de trabalhadores(as) migrantes.

Disponibilização de intérpretes e possibilidade de acompanhamento de agentes integrantes de instituições que atuam em prol de migrantes – especialmente aquelas existentes nos meios acadêmicos – também devem ser consideradas para fins de se eliminar, ou ao menos reduzir, a vulnerabilidade que assola os migrantes nessas situações, trazendo ao processo e fazendo da sala de audiências um ambiente favorável à efetiva participação do sujeito processual, no caso, o(a) trabalhador(a) migrante.

### **1.2.4 Considerações sobre a vulnerabilidade e a correlação com o sistema de justiça**

As Regras de Brasília sobre o Acesso à Justiça de Pessoas em Situação de Vulnerabilidade apontam que são consideradas em condição de vulnerabilidade aquelas pessoas que, por razão de sua idade, gênero, estado físico ou mental,

ou por circunstâncias sociais, econômicas, étnicas e/ou culturais, encontram especiais dificuldades em exercitar com plenitude perante o sistema de justiça os direitos reconhecidos pelo ordenamento jurídico.

O documento aponta, ainda, que as vulnerabilidades estão relacionadas às características individuais da pessoa (por exemplo, gênero e idade); aquelas ligadas a vulnerabilidades situacionais, que são adquiridas e estão relacionadas ao momento pelo qual a pessoa está passando (por exemplo, imigração irregular para outro país); e as de caráter circunstancial, que dizem respeito a um viés mais estrutural e sistêmico (por exemplo, pobreza e desemprego).

Por tal motivo, o sistema judicial deve ser um instrumento para a defesa efetiva dos direitos das pessoas em condição de vulnerabilidade, já que a dificuldade de garantir a eficácia dos direitos é maior para pessoas em condição de vulnerabilidade, pedindo uma atuação mais intensa para vencer as barreiras que lhes são impostas antes mesmo de acionar o Poder Judiciário. Para isso, os(as) servidores(as) e operadores do sistema de justiça outorgarão às pessoas em condição de vulnerabilidade um tratamento adequado às suas circunstâncias singulares.

## **2 INSTRUÇÃO PROCESSUAL: CONDUÇÃO EMPÁTICA E ACOLHEDORA**

### **2.1 Empatia**

Empatia é a capacidade de se identificar com o outro, de entender e sentir o que ele sente. É compreender de maneira profunda o sentimento de uma pessoa na situação por ela vivida. A empatia é uma das principais ferramentas de escuta em processos de superexploração. Entretanto, a rotina da atividade e o exercício recorrente e numeroso de escuta realizado pelo(a) magistrado(a) durante os atos processuais pode deixá-lo indiferente, como um terceiro que observa de maneira alheia a narrativa apresentada pelas partes e pelas testemunhas. Acontece que o olhar de terceiro distante, conjugado com a flagrante diferença de rotina de vida entre o(a) magistrado(a) e a parte superexplorada, blinda-o(a) de imaginar a dor sentida pelo(a) trabalhador(a) escravizado.

É certo que há um muro invisível entre o sentir e o julgar, mas esse distanciamento físico e normativo não pode impedir o(a) magistrado(a) de materializar as condições de vida e trabalho experienciadas pelo(a) trabalhador(a) escravizado(a). Esse caminho de entendimento é trilhado a partir

de uma conduta empática para com a parte e as testemunhas na busca pela concretização das narrativas. E é a partir dessa conduta que o Estado, a partir do(a) magistrado(a), torna-se mais próximo e atento às fragilidades da parte que busca o Judiciário para demonstrar a vivência de uma vida indigna no trabalho.

A empatia é fundamental não apenas para compreender plenamente as experiências das vítimas, mas também para garantir que o processo judicial seja justo e que as necessidades das pessoas afetadas sejam adequadamente atendidas.

Ela é essencial para compreender a gravidade do sofrimento enfrentado pelas vítimas de trabalho escravo contemporâneo. Essas pessoas muitas vezes são submetidas a condições desumanas de trabalho, privadas de liberdade e sujeitas a formas brutais de coerção e exploração. Ao reconhecer a dor e o trauma que essas vítimas enfrentam, o(a) magistrado(a) pode tomar decisões mais informadas e sensíveis durante o processo judicial.

É fundamental para garantir que as vozes das vítimas sejam ouvidas e respeitadas no tribunal. Muitas vezes, essas pessoas vêm de comunidades marginalizadas e têm pouca ou nenhuma influência sobre o sistema legal. O(a) magistrado(a) deve criar um ambiente onde as vítimas se sintam seguras e encorajadas a compartilhar suas histórias, sem medo de represálias ou de não serem levadas a sério.

A empatia desempenha um papel importante na maneira como o(a) magistrado(a) interage com as vítimas durante o processo judicial. É crucial que as vítimas sejam tratadas com dignidade e respeito em todas as etapas do processo, desde o depoimento até a sentença final. Isso pode envolver ouvir atentamente suas preocupações, oferecer apoio emocional e garantir que tenham acesso a recursos e serviços de apoio.

Por fim, a empatia pode ajudar o(a) magistrado(a) a entender o contexto mais amplo em que ocorreu a exploração, levando em consideração questões como desigualdade socioeconômica, discriminação e falta de proteção legal. Ao reconhecer esses fatores, o(a) magistrado(a) pode ser mais inclinado a adotar uma abordagem proativa para combater as causas subjacentes da escravidão moderna e garantir que as vítimas recebam justiça e reparação adequadas.

Algumas condutas são fundamentais para o exercício da empatia e podem ser desenvolvidas ou aprimoradas pelo(a) magistrado(a): escuta com atenção; identificação quando as pessoas estão desconfortáveis, chateadas ou não estão entendendo o que lhe é perguntado; análise das opiniões e sentimentos das

pessoas envolvidas antes de tomar decisões que as impactam direta ou indiretamente; sensibilidade perante eventos negativos ou trágicos; apoio a quem está sofrendo; interpretação da linguagem corporal das pessoas; preocupação se o outro está compreendendo o que está ocorrendo; não demonstração de tédio ou pressa; demonstrar interesse, dentre outros.

## 2.2 Aproximação

Se a empatia é um elo entre o(a) magistrado(a) e a pessoa que presta depoimento, a aproximação entre esses interlocutores é o que vai permitir que os depoimentos fluam de maneira mais completa e concreta, apresentando detalhes que vão dar ao(a) magistrado(a) o máximo de conhecimento concreto da realidade vivida pelo(a) trabalhador(a).

Esse ato de se aproximar deve ser realizado com a cautela necessária, a partir da empatia e da escuta ativa, para que os(as) depoentes se sintam seguros(as) perante o Estado (e, talvez, perante a pessoa que o explorou diretamente) para narrar as suas vivências no local de trabalho.

Segundo Maeda e Ferrito<sup>83</sup>, desde o início do processo, as partes envolvidas têm direito a ter uma orientação detalhada e de fácil entendimento sobre o processo, quais são os seus direitos e quais são as medidas judiciais disponíveis. Para tanto, o uso de linguagem simples, acessível e sensível ao gênero é bastante recomendável.

As autoras apontam, também, que a audiência se apresenta como um ambiente seguro para que as pessoas possam se expressar com calma e confiança, o que determina a colheita de provas com qualidade. Não é difícil entender que pessoas sob pressão ou com medo tendem a ter relatos mais confusos. Muitas vezes, os fatos se deram de forma insidiosa ou, pelo contrário, claramente violenta e a pessoa registra na memória apenas flashes, até porque é muito difícil gravar momentos de sofrimento, que tendemos a negar ou a colocar no esquecimento. Por isso, as pesquisadoras sugerem a adoção das seguintes recomendações ao(a) magistrado(a):

- Verificar se é necessária a retirada de alguma pessoa que perturbe quem está depondo ou, ainda, realizar a oitiva da vítima e da pessoa agressora em salas separadas;

---

83 MAEDA; FERRITO, 2024. *Op. cit.* p. 92.

- Considerando a possibilidade de atrasos e de longas audiências, a existência de um espaço para crianças, inclusive com trocador e poltrona para amamentação, pode reduzir angústias de quem está com criança pequena;

- Atentar para o fato de que a preservação da dignidade humana é um princípio fundamental. Assim, não é admissível que qualquer pessoa – parte, testemunha, advogado(a), servidor(a) ou magistrado(a) – seja ofendida, pressionada ou ameaçada; tenha desconsiderada sua fala com interrupções ou receba condutas ou falas agressivas.

E como dar suporte à pessoa que está falando? O(a) juiz(a) deve:

- Informar claramente à pessoa sobre seus direitos;
- Expressar que a violência nunca pode ser justificada;
- Observar e fazer referências a atitudes e estado emocional;
- Fazê-la entender que não é responsável pela violência que sofreu.

### **2.3 Como as perguntas são feitas? Diminuem ou excluem o(a) trabalhador(a)? Escancaram a vulnerabilidade? Acolhem e facilitam a narrativa?**

Se pensamos em uma atuação empática e que se aproxima do interlocutor para que ele se sinta seguro de narrar as suas experiências, formular perguntas que sejam bem entendidas pelo(a) depoente é fundamental.

A partir da postura do(a) magistrado(a) e de como as perguntas são realizadas, o depoente tenderá a ser curto e distante nas suas respostas ou se sentirá seguro para trazer detalhes que enriquecem a instrução probatória e auxiliam o(a) magistrado(a) na hora de proferir uma sentença.

Perguntas claras, de formulação simples e vocabulário cotidiano são essenciais para o bom entendimento do interlocutor. Bem, isso já se sabe. Entretanto, a simplicidade na forma de perguntar e o tom utilizado pelo(a) magistrado(a) conseguem trazer a pessoa para dentro do contexto da audiência. Ao fazer perguntas com sentenças invertidas, tom austero e vocabulário mais rebuscado, o(a) magistrado(a) apresenta ao(à) depoente a distância havida entre os dois interlocutores, o que faz a pessoa se entender excluída daquele ambiente de audiência, resultando no anseio de finalizar de modo rápido aquele momento. Com isso, apresenta respostas diretas e superficiais, distanciando o(a) magistrado(a) da realidade por ele(a) vivida no campo de trabalho.

Por outro lado, uma postura acessível e empática do(a) magistrado(a), com perguntas de simples compreensão, dão ao depoente uma abertura para contar a realidade do trabalho, facilitando a narrativa apresentada e enriquecendo a prova colhida nos autos.

## **2.4 Evitar estereótipos**

Devemos estar atentos(as) a perguntas que reproduzem estereótipos ou tentem desqualificar moralmente a pessoa que depõe. Assim, deve o(a) magistrado(a) se perguntar:

- As perguntas estão reproduzindo estereótipos? Por exemplo, questionam sobre os motivos do(a) trabalhador(a) ter se submetido à escravidão? Questionam o motivo dele(a) se recusar a migrar para ser escravizado(a)? Questionam se ele(a) poderia sair livremente do local onde estava sendo escravizado(a)?

- As perguntas estão desqualificando a palavra da pessoa depoente de alguma maneira? Por exemplo, questionam sobre qualquer ressentimento que possa existir entre as partes?

- As perguntas podem estar causando algum tipo de revitimização? Por exemplo, perguntas que expõem a intimidade da vítima, que fazem o(a) trabalhador(a) revisitar situações traumáticas, que fazem a vítima repetir minuciosamente fatos já narrados em apuração anterior ou já relatados em autos de infração;

- O ambiente proporciona algum impedimento para que o(a) depoente se manifeste sem constrangimentos e em situação de conforto? Por exemplo, manter o acusado da agressão/escravização na sala de audiências quando a vítima no momento do depoimento da vítima;

- A depoente (parte ou testemunha) está sofrendo algum tipo de interrupção ou pressão que a impeça de desenvolver seu raciocínio? O tratamento que lhe é dispensado revela alguma forma de desconfiança sem motivos claros sobre sua fala?

Assim, deve-se evitar a revitimização ou vitimização secundária, considerada como aquela que o sistema de justiça materializa nas múltiplas ocasiões em que a vítima deve contar o que aconteceu, ou ainda submetê-la a exames físicos e psicológicos reiterados. Fazer reviver os momentos dolorosos é uma forma de revitimizar, que pode ser agravada quando acompanhada de inquirição que

trata a vítima como sendo a própria causadora da violência que sofreu, ou seja, culpabilizando-a<sup>84</sup>.

Antes de encerrar a instrução, como as desigualdades estruturais impactam também na relação processual, preste atenção se os fatos controvertidos foram suficientemente instruídos ou se existe alguma outra prova que seja capaz de elucidar o caso. É a realização do princípio da devida diligência.

### 3 ANÁLISE DAS PROVAS CONTIDAS NOS AUTOS

Segundo Maeda e Ferrito<sup>85</sup>, para assegurar a igualdade, quem julga deve compreender a diversidade na sociedade e as diferenças que surgem de várias fontes, incluindo raça, cor, sexo, religião, origem nacional, casta, deficiência, idade, estado civil, orientação sexual, *status* social e econômico e outras causas, para atuar livre de favorecimento, parcialidade ou preconceitos. Adotar uma postura ativa, que reconheça que a pessoa que julga não detém a verdade absoluta e que busque considerar outras verdades em jogo no processo, ampliando sua perspectiva, aprimora o conhecimento.

Por isso, é importante reconhecer a existência de estereótipos que podem influenciar no processo decisório.

Abaixo, apresentam-se algumas situações nas quais essas influências podem ocorrer e como repensá-las para evitar a manutenção de injustiças. Podem ocorrer quando a pessoa julgadora:

- Tende a maximizar ou minimizar a relevância de alguma prova, de acordo com ideias preconcebidas. Negar o racismo estrutural, a escravidão contemporânea ou, ainda, acreditar que esta última somente se concretiza com a liberdade de locomoção são vieses que não acompanham o conhecimento científico sobre a matéria. Pensar que toda pessoa é plenamente livre e, portanto, pode ajustar qualquer tipo de contratação, mesmo que seja hipervulnerável, é negar que a fome e a miséria levam o ser humano a se dispor de seus direitos básicos. Assim, é fundamental reconhecer que a situação das pessoas escravizadas deve ser lida como uma situação de fragilidade estrutural no local de trabalho;
- Tende a considerar que o silêncio da pessoa escravizada significa consentimento. É importante reconhecer que a pessoa escravizada sofreu uma das

---

84 MAEDA; FERRITO, 2024. *Op. cit.* p. 94.

85 *Idem*, p.96.

mais graves violações de direitos humanos e, portanto, o seu silêncio pode ser um momento de reflexão sobre toda a situação pela qual passou ou, ainda, um trauma sobre o qual não consegue se manifestar com facilidade;

- Tende a considerar apenas as provas que confirmam uma ideia estereotipada, ignorando as demais. O depoimento da vítima de escravidão contemporânea pode corresponder ao estereótipo de irracional, enquanto a fala impassível do suposto escravizador, detentor de maior qualificação acadêmica, passa a imagem de confiabilidade. Validar um depoimento e/ou desconsiderar um outro pode significar a reprodução e o reforço das assimetrias de poder e da influência dos estereótipos. Aqui é importante compreender que as pessoas escravizadas têm pouca instrução educacional formal e podem não saber expressar toda a realidade vivenciada, especialmente quando são indagadas a partir de termos técnicos ou jurídicos. Para evitar tal situação, é importante a utilização de frases simples, curtas e com indagações abertas, para que a pessoa possa falar sobre a sua realidade. Como exemplo, pode-se utilizar frases como: Conte-me, como foi para o(a) senhor(a) chegar ao local de trabalho? Conte-me como era o trabalho? Fale-me sobre como era o dia a dia? Conte-me sobre onde dormia. Do que se alimentava?

- Considera a sua própria experiência de vida como uma máxima de experiência para apreciar os fatos. Pode ser que o ponto de vista de quem julga coincida com o de outro sujeito processual. Todavia, impor sua visão de mundo, em desconformidade com as provas nos autos, talvez não revele a necessária objetividade. Aqui, importa destacar que situações vivenciadas até mesmo em processos com matéria semelhante não podem influenciar a decisão de outro processo. Se o fato não foi provado em determinado processo, isso não significa que ele não ocorreu com determinada pessoa, em outro processo.

A postura ativa de quem julga permite que se tome consciência da existência de estereótipos; identifique-os nos casos concretos; perceba os prejuízos potencialmente causados; incorpore tais reflexões na atuação jurisdicional.

Preste atenção se a experiência ou perspectiva das pessoas escravizadas, vulneráveis está sendo considerada, pois pode ser que não coincidam com o que se considera o senso comum.

Além disso, os fatos provados devem ser descritos de forma clara e objetiva, sem o uso de advérbios e adjetivos, a menos que tenham sido mencionados nos depoimentos. A descrição deve apresentar o contexto considerado, observando a cronologia dos fatos relevantes.

### **3.1 A prova está completa? Art. 765, da CLT.**

O papel do(a) magistrado(a) em um processo que envolve a violação de direitos humanos, especialmente quando se trata de casos de escravidão contemporânea, é de extrema importância e responsabilidade. Nesses casos, a busca pela verdade e pela justiça não apenas para as vítimas, mas também para a sociedade como um todo, exige uma abordagem cuidadosa e criteriosa por parte do(a) magistrado(a).

Em primeiro lugar, o(a) magistrado(a) deve estar ciente da gravidade da situação em questão e do impacto que ela tem sobre as vítimas, suas famílias e a comunidade em geral. Deve estar atento à possibilidade de que as vítimas de escravidão contemporânea possam enfrentar dificuldades para apresentar provas devido à sua vulnerabilidade, ao medo de represálias por parte dos seus exploradores e à falta de recursos. Nesses casos, é papel do(a) magistrado(a) adotar medidas para garantir a proteção das vítimas e facilitar sua participação no processo, assegurando-lhes um ambiente seguro e acolhedor para que possam relatar sua história e apresentar suas evidências.

Além disso, deve estar consciente da importância de garantir o direito de defesa do acusado e de assegurar que o processo seja conduzido de forma justa e imparcial. Isso significa que, ao avaliar a necessidade de mais provas, o(a) magistrado(a) deve considerar não apenas os interesses das vítimas, mas também os direitos do réu e a necessidade de se chegar a uma decisão justa e fundamentada.

Por fim, cabe ao(a) magistrado(a) exercer seu papel de guardião da justiça, buscando o equilíbrio entre a busca pela verdade e a garantia dos direitos das partes envolvidas. Isso pode envolver a realização de diligências adicionais para a obtenção de provas, a escuta atenta e empática das vítimas, a garantia de um julgamento justo e transparente, e a aplicação de medidas adequadas aos responsáveis pela prática da escravidão contemporânea.

Ao perceber a existência de provas que não foram trazidas aos autos em virtude da dificuldade da parte em obtê-las, deve o(a) magistrado(a), com fundamento no art. 818, § 1º, da CLT, determinar que a parte apresente a referida prova. Ou ainda, sabedor de que as provas são insuficientes para a exata compreensão da lide, poderá, de ofício, determinar a solicitação de documentos em órgãos públicos que atenderam o(a) trabalhador(a) (órgãos de assistência, de saúde, de segurança); a realização de diligência por oficial de justiça no local

da escravização a fim de apurar as circunstâncias, com apresentação de fotos e relatos ou ainda realizar inspeção judicial a fim de identificar os detalhes das circunstâncias narradas pelas partes.

Neste caso, por exemplo, a inspeção poderá identificar se havia ou não alojamento próximo ao local onde era realizada a atividade laboral, se a distância entre eles permitia o retorno do(a) trabalhador(a) para dormir no alojamento ou se, devido à distância e à ausência de transporte, ele(a) era obrigado(a) a permanecer no campo, por exemplo. São situações que somente um olhar no local de trabalho poderá desvendar, especialmente quando se está diante de uma situação de prova dividida.

Assim, antes do encerramento da instrução processual, deve o(a) magistrado(a) se perguntar:

- Há dúvida sobre determinado fato?
- Há outra prova que possa ser produzida?
- Os fatos foram exaustivamente relatados?
- A pessoa trabalhadora tinha plenas condições de apresentar todas as provas que lhe incumbiam?
- Havia ou houve alguma situação de vulnerabilidade que impediu a parte de produzir determinada prova?
- O assunto tratado neste processo já foi apreciado em outro processo?
- Houve investigação do local de trabalho pelo MPT ou pela Auditoria Fiscal do Trabalho?

Desta maneira, ao final da fase instrutória, o(a) magistrado(a) estará com todas as provas necessárias e possíveis de serem produzidas para fins de julgamento.

### **3.2 Análise cuidadosa dos depoimentos: história do(a) trabalhador(a), condição social e de vulnerabilidade, desgaste psicológico, dificuldade e vergonha de se entender escravizado(a)**

O dever do(a) magistrado(a), em casos que envolvem trabalho escravo contemporâneo, vai muito além de simplesmente avaliar evidências e aplicar a lei. Requer uma sensibilidade aguçada para compreender a complexidade das histórias por trás dos depoimentos das vítimas, levando em conta sua condição social, vulnerabilidade, desgaste psicológico e a dificuldade extrema que muitos enfrentam ao se reconhecerem como vítimas de escravidão.

Ao analisar os depoimentos dos trabalhadores(as) escravizados(as) contemporaneamente, o(a) magistrado(a) precisa entender que muitos(as) deles(as) vêm de contextos de pobreza e marginalização social, onde o acesso à justiça e a proteção de seus direitos são frequentemente negados. Esses indivíduos são atraídos para situações de trabalho forçado por promessas enganosas de emprego digno e condições de vida melhores, e depois ficam adstritos a um ciclo de exploração e abuso.

O desgaste psicológico que acompanha a experiência da escravidão contemporânea também deve ser considerado pelo(a) magistrado(a). As vítimas frequentemente sofrem trauma físico e emocional, bem como ameaças e intimidações constantes por parte de seus exploradores, o que pode afetar sua capacidade de relatar suas experiências de maneira coerente e clara. Portanto, é essencial que o(a) magistrado(a) esteja atento a sinais de trauma e que ofereça um ambiente seguro e acolhedor para que as vítimas possam se expressar livremente.

Além disso, deve compreender a profunda vergonha e a dificuldade que muitas vítimas enfrentam ao reconhecerem que foram submetidas à escravidão. Em muitos casos, esses(as) trabalhadores foram coagidos(as), enganados(as) ou forçados(as) a aceitar condições de trabalho desumanas e podem sentir vergonha ou culpa por essa situação. É crucial que essas questões sejam abordadas com empatia e compreensão, garantindo que as vítimas se sintam ouvidas e respeitadas durante todo o processo judicial.

Isso tudo requer uma análise cuidadosa e empática dos depoimentos das vítimas, levando em conta sua história, condição social, vulnerabilidade, desgaste psicológico e a dificuldade de se reconhecer como escravo. Somente assim é possível garantir que a justiça seja feita e que os direitos das vítimas sejam plenamente respeitados.

### **3.3 Pensar nos ciclos da escravidão**

Ao analisar esses casos, o(a) magistrado(a) deve compreender a complexidade desses ciclos e como eles impactam tanto na vida das vítimas quanto na dos perpetradores desse crime.

É crucial reconhecer que a escravidão contemporânea não é um fenômeno isolado, mas sim parte de um contínuo histórico de exploração e opressão. Os ciclos da escravidão podem ser vistos desde os sistemas coloniais até as

formas modernas de trabalho forçado, como a servidão por dívida, o tráfico humano e a exploração laboral em setores como agricultura, indústria têxtil e construção civil.

É importante estar ciente de como esses ciclos históricos criam condições propícias para a persistência da escravidão contemporânea. Por exemplo, a desigualdade socioeconômica, a falta de acesso à educação e oportunidades de trabalho digno, a discriminação racial e de gênero, bem como a corrupção e a impunidade, todos contribuem para a perpetuação desse crime.

Além disso, o(a) magistrado(a) deve considerar que os ciclos da escravidão afetam as vítimas em um nível pessoal e intergeracional. Muitas vezes, aqueles que são submetidos ao trabalho escravo contemporâneo vêm de comunidades onde a exploração é endêmica, e são frequentemente vítimas de condições de vida precárias e violência estrutural desde a tenra idade. O trauma causado por essas experiências pode perpetuar-se ao longo das gerações, criando um ciclo de pobreza e marginalização que torna as pessoas ainda mais vulneráveis à exploração.

Portanto, ao lidar com casos de trabalho escravo contemporâneo, o(a) magistrado(a) deve estar atento a esses ciclos e buscar interromper sua perpetuação. Isso significa não apenas responsabilizar os perpetradores, mas também abordar as causas profundas da escravidão, como a desigualdade econômica, a discriminação e a falta de proteção social. Além disso, é importante que o(a) magistrado(a) adote uma abordagem sensível e empática ao lidar com as vítimas, reconhecendo o impacto duradouro que a escravidão pode ter em suas vidas e buscando garantir que recebam o apoio e a justiça de que necessitam. As sentenças proferidas no Poder Judiciário também possuem o condão de solidificar um entendimento de defesa do trabalho digno e de combate ao trabalho escravo contemporâneo e outras formas de afronta aos direitos humanos.

Somente através de uma análise cuidadosa desses ciclos e um compromisso com a justiça social pode-se esperar verdadeiramente combater eficazmente a escravidão em todas as suas formas.

#### **4 CASOS CONCRETOS ESPECÍFICOS**

No campo dos casos concretos, o objetivo do Protocolo é apresentar casos reais em que foi constatada a prática de trabalho escravo contemporâneo no Brasil. Em algumas das hipóteses, a abordagem acontecerá a partir de jul-

gamentos de ações trabalhistas em que as características em que se deu o contrato, a partir das provas contidas nos autos, demonstrou o subjugado do(a) trabalhador(a) às condições de escravidão.

Em outros casos, serão apontadas circunstâncias em que houve resgate de trabalhadores em condições análogas à escravidão, tendo sido dado início à ação judicial para coleta de provas e análise da situação pelo Poder Judiciário.

#### **4.1 Trabalho escravo rural**

O trabalho escravo rural é uma prática desumana que persiste em diversas regiões do mundo, apesar dos esforços para erradicá-la. Caracteriza-se pela exploração forçada de indivíduos em atividades agrícolas, privando-os de liberdade, dignidade e direitos básicos.

As pessoas trabalhadoras são submetidas a condições degradantes, jornadas exaustivas e remuneração insuficiente ou inexistente. São frequentemente privados de acesso à água potável, alimentação adequada, assistência médica e moradia digna. Além disso, muitas vezes sofrem violência física e psicológica por parte dos empregadores.

Costuma ocorrer em atividades como plantações de cana de açúcar, café, arroz, dendê, algodão e soja, além da pecuária. Nestes setores, a mão de obra é intensiva e os(as) trabalhadores(as) são frequentemente recrutados(as) em situações de vulnerabilidade, como pobreza extrema, falta de educação formal e ausência de acesso a outras oportunidades de emprego.

É crucial combater o trabalho escravo rural em todas as suas formas, não apenas por questões humanitárias, mas também por motivos éticos, sociais e econômicos. A escravidão nega a dignidade humana e perpetua um ciclo de pobreza e injustiça social. Além disso, contribui para a perpetuação de desigualdades econômicas e para a degradação do meio ambiente, já que muitas vezes está ligada a práticas predatórias e insustentáveis.

O enfrentamento do trabalho escravo rural exige ação coordenada entre governos, organizações não governamentais, empresas e a sociedade civil. É fundamental fortalecer a legislação trabalhista, garantir a fiscalização efetiva das condições de trabalho e promover o desenvolvimento socioeconômico sustentável, oferecendo oportunidades dignas de emprego e proteção social para todos.

Abaixo, apresentam-se dois processos que reconheceram a existência de trabalho escravo rural.

a) Pecuária

O trabalho escravo rural na pecuária caracteriza-se pela utilização de mão de obra forçada e subjugada em atividades relacionadas à criação de gado, seja em fazendas de criação, confinamentos ou frigoríficos.

As pessoas trabalhadoras são frequentemente submetidas a condições desumanas, incluindo jornadas de trabalho extenuantes, alojamentos precários, falta de acesso a serviços básicos como água potável e saneamento, além de salários irrisórios ou ausentes.

As atividades em que o trabalho escravo rural na pecuária ocorre podem abranger desde o manejo direto do gado, como alimentação, ordenha e transporte, até o processamento da carne nos frigoríficos. Em todas essas etapas, os(as) trabalhadores(as) são explorados(as) e privados(as) de seus direitos fundamentais.

O caso analisado refere-se ao examinado na sentença proferida nos autos do Processo nº 0000496-49.2023.5.08.0107, em trâmite na 1ª Vara do Trabalho de Marabá, no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, publicada em 26/03/2024.

Na inicial, o trabalhador relatou que prestou serviços ao reclamado desde o ano de 1995, sem registro formal, com encerramento do último contrato em 2023. Afirmou que laborava a partir das quatro horas da manhã com a ordenha das vacas, alimentava os animais, cuidava do pasto, no meio da tarde separava as vacas de seus bezerros, com o intuito que eles parassem de mamar até o outro dia, para que houvesse leite para a ordenha, e depois continuava a cuidar do ambiente até por volta das 18 horas, de domingo a sábado, sem descanso semanal, com intervalo intrajornada de duas horas. Acrescentou que ficava alojado na fazenda em péssimas condições de higiene, uma casa muito velha em parte de madeira que molhava dentro quando chovia, não havia água encanada disponível, sem banheiro. E ainda, o banho era realizado em um riacho próximo, que era de uso geral e compartilhado com os animais.

Em defesa, o reclamado negou a existência de vínculo empregatício, mas reconheceu a prestação de serviço. Afirmou que o reclamante trabalhava apenas nos horários das ordenhas de leite e era livre para ir trabalhar no horário que melhor lhe aprouvesse, não havendo qualquer sanção caso faltasse. Destaca que o trabalhador foi quem perguntou se poderia morar na casa dentro de sua

propriedade na fazenda, o que foi permitido, mas que, em momento algum, imaginou que fosse gerar problema. Afirma que a casa era de alvenaria, com água encanada e em boas condições para moradia.

Durante a instrução processual, as partes foram interrogadas, com a utilização de perguntas abertas e fechadas, e foram ouvidas as testemunhas apresentadas por ambas. Considerando que boa parte das informações constantes na inicial não foram contestadas especificamente, o magistrado procurou investigar os fatos controvertidos, a respeito da jornada laboral e das condições de trabalho.

A sentença analisou o pedido de indenização por dano moral em face da redução do trabalhador à condição análoga à de escravo, em virtude de ambiente de trabalho em estado degradante, jornadas exaustivas, ausência de descanso semanal remunerado, alimentação inadequada, ausência de instalações sanitárias adequadas para atender às necessidades fisiológicas, sendo obrigado a fazê-las no solo “em meio ao mato”, ausência de água potável para uso e que a comida ingerida era a mesma usada no trato de animais.

O julgador concluiu que a atual redação do art. 149 do CPB não exige o concurso da restrição à liberdade de locomoção para a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo. Identificou, ainda, a não disponibilização de água potável, ou disponibilização em condições não higiênicas ou em quantidade insuficiente para consumo do trabalhador no local de trabalho ou de alojamento; a inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades; a ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade; a inexistência de instalações sanitárias ou, ainda, a existência de instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade; a ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernoitando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas; a ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos ou preparo de refeições; ou para tomada de refeições em condições de higiene e conforto. Dentro desse contexto, entendeu caracterizado o trabalho em condições degradantes, consistente na precariedade da moradia, higiene e segurança oferecidas ao trabalhador, destacando-se a falta de instalações sanitárias e dormitórios adequados no alojamento, bem como o não fornecimento de água potável.

Além disso, entendeu que o empregado estava sujeito a jornada extenuante, em face do labor excessivo e ausência de descanso e férias.

Por isso, reconheceu a redução do(a) trabalhador(a) à condição análoga à de escravo. Considerou a capacidade econômica das partes, o dano sofrido pelo reclamante, o caráter didático da pena e o dano causado e considerando a natureza da lesão, e arbitrou o valor da indenização.

#### b) Agricultura

O trabalho escravo rural na agricultura caracteriza-se pela utilização de mão de obra forçada e subjugada em atividades agrícolas, onde os trabalhadores enfrentam jornadas exaustivas, alojamentos precários, falta de acesso a água potável e saneamento básico, além de remuneração insuficiente ou inexistente.

As atividades em que o trabalho escravo rural na agricultura ocorre podem abranger uma ampla gama de cultivos, incluindo cana-de-açúcar, café, algodão, soja, frutas, legumes e grãos. Desde o plantio e a colheita até o transporte e o processamento dos produtos agrícolas, os trabalhadores são explorados e privados de seus direitos mais básicos.

O caso em análise se refere ao teor do acórdão proferido nos autos do Processo 0000878-97.2023.5.08.0121, pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, julgado em 26/01/2023. A Turma analisou o pedido de reforma da sentença que indeferiu o pedido de indenização por dano moral em face da submissão do trabalhador a condições degradantes de trabalho e decidiu “[...] não é possível identificar a existência de banheiros, ou mesmo bebedouros, de modo que corroboram as informações relatadas pelo reclamante em audiência”. Pontuou que:

Tal conduta afronta as disposições do item 31.17.5 da NR-31, a qual prevê a disponibilização de instalações sanitárias, fixas ou móveis, compostas por vaso sanitário e lavatório, na proporção de 1 conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores ou fração. Referidas instalações também devem possuir as seguintes características: 1. ser mantidas em condições de conservação, limpeza e higiene; 2. ter paredes de alvenaria, madeira ou outro material equivalente que garanta resistência estrutural; 3. ter piso cimentado, de madeira ou outro material equivalente; 4. ter cobertura que proteja contra as intempéries; 5. ser providas de iluminação e ventilação adequadas; 6. ter portas de acesso que impeçam o devassamento, construídas de modo a manter o resguardo; 7. ser separadas por sexo; 8. estar situadas em locais de fácil e seguro acesso; 9. dispor de água limpa, sabão ou sabonete e papel

toalha; 10. estar ligadas a sistema de esgoto, fossa séptica ou sistema equivalente; 11. dispor de papel higiênico e possuir recipiente para coleta de lixo<sup>86</sup>.

Releva ressaltar que se considerou que a “[...] A disponibilização dos banheiros dos ônibus não representa instalação sanitária adequada, pois o banheiro localizado em um ônibus para toda a parcela não atende os requisitos acima mencionados, configurando-se em trabalho degradante”<sup>87</sup>. Pontuou-se que:

[...] A submissão do(a) trabalhador(a) a condições degradantes não constitui mera infração de normas trabalhistas. Trata-se de ato ilícito, tipificado como uma das modalidades do crime de redução à condição análoga à de escravo, previsto no artigo 149, do Código Penal. No trabalho em condições degradantes constitui são negadas ao(a) trabalhador(a) as condições mínimas de higiene e segurança, atingindo-lhe em seu aspecto mais caro: a dignidade<sup>88</sup>.

Sobre o valor da indenização por dano moral, é importante destacar o caráter repressivo e pedagógico adotado pelo(a) magistrado(a). Entendeu-se que a exposição do(a) trabalhador(a) a condições de trabalho degradantes configura o crime de redução à condição análoga à de escravo, sendo necessária a atuação da Justiça do Trabalho no enfrentamento a este problema, em defesa da ordem jurídica insculpida pelos valores descritos na Constituição Federal, bem como em cumprimento aos diversos documentos internacionais que, direta ou indiretamente, estabelecem a proteção contra a exploração laboral análoga à escravidão.

Neste sentido, destacamos: a Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), a Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH) (arts. III, IV e V); a Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto nº 58.563, de 1966); a Convenção nº 29 da OIT (Decreto nº 41.721, de 1957); a Convenção nº 105 da OIT (Decreto nº 58.822, de 1966); a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura (Decreto nº 58.563, de 1966).

---

86 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. 2ª Turma. **Processo nº 0000878-97.2023.5.08.0121**. Relator Paulo Isan Coimbra da Silva Júnior. j. 31 jan. 2024, p. DEJT 01 fev. 2024.

87 *Idem*.

88 *Ibidem*.

Em 2016, vale lembrar que o Brasil foi condenado pela Corte IDH, em decorrência do descumprimento de obrigações internacionais em direitos humanos, relacionado a uma situação de redução à condição análoga à de escravo ocorrida no Estado do Pará.

Na sentença do caso Fazenda Brasil Verde, a Corte IDH consignou, com base no art. 25 da CADH, o dever de que as autoridades judiciais, ao apreciar as demandas, “devem dar uma resposta oportuna e exaustiva de acordo com sua finalidade, isto é, determinar as responsabilidades e reparar às vítimas”.

Enfrentar o trabalho em condições análogas às de escravo e garantir a efetiva reparação aos(as) trabalhadores(as) vítimas são, portanto, deveres que decorrem diretamente do acervo normativo vigente no Brasil, cuja observância se impõe.

#### c) Garimpo

A atividade de garimpo desponta como cenário fértil para a prática de escravidão contemporânea, aliado ao antecedente histórico que caracteriza os garimpeiros como um grupo social heterogêneo e historicamente vulnerável, que trabalham sem carteira assinada e sem o recebimento de outros direitos trabalhistas.

Segundo levantamento feito pelo Observatório da Mineração (2020), desde 2008, 333 trabalhadores foram resgatados em garimpos no Brasil em condições análogas à escravidão, em 31 operações, 12 delas no Pará.

Nas operações de resgate, os trabalhadores são encontrados em condições precárias, em locais sem instalações adequadas para alojamento, sem banheiros, consumindo água contaminada, com alimentação improvisada, sem equipamento de proteção, cumprindo jornadas exaustivas, sem vínculo formal e, não raro, submetidos a dívidas acumuladas com o dono do garimpo, o que caracteriza o trabalho em condição análoga à de escravo.

A reincidência da prática de escravização de trabalhadores não ocorre por acaso. É possível identificar, especificamente no cenário da escravidão no garimpo, a utilização de diversos instrumentos previstos na legislação com o intuito de afastar a caracterização de ilicitude da atividade.

Segundo o MPF, a simplicidade e a desnecessidade de prévia pesquisa mineral orientam, como regra, os requerimentos de Permissão de Lavra Garimpeira (PLG), e que essas características contribuíram para que proliferassem milhares de requerimentos de PLGs na Amazônia, numa prática sistemática e

escancarada que visa à reserva de mercado e que configura manifesto abuso de direito, em específico do direito de prioridade<sup>89</sup>.

A proliferação indiscriminada de requerimentos de PLGs na Amazônia, à míngua de uma atividade efetivamente regulatória por parte da Agência Nacional de Mineração (ANM), tem relegado ao exclusivo interesse da iniciativa privada a afetação de novas áreas para a exploração mineral e tem estimulado a pressão pela recategorização de unidades de conservação e a conversão predatória de terras indígenas e de áreas de floresta para atividades minerárias.

A concentração de várias PLGs nas mãos de um mesmo requerente termina por desqualificá-lo como garimpeiro, pois não é possível a uma pessoa física atuar diretamente em mais de uma PLG, tendo a própria lei estabelecido o limite de 50 hectares para cada área permitida. Os garimpeiros, que dependem de seu trabalho para sobreviver, perdem o espaço para aqueles que legalmente não podem ser definidos como garimpeiros.

O registro de requerimentos na ANM é parte da sofisticação do crime, pois tem o objetivo de dar uma aparência de legalidade aos garimpos instalados na região.

Outro instrumento utilizado é a criação de cooperativas de garimpeiros fraudulentas. A instituição de cooperativas tem o condão de mascarar as condições reais dos trabalhadores e dos próprios garimpos, negar a existência de vínculo de emprego e aparentar que os trabalhadores estão organizados em prol do coletivo por conta própria, sem exploração por outrem.

Além das cooperativas, outra forma utilizada para mascarar os vínculos empregatícios é a celebração de contratos de parceria, a despeito de presentes todos os requisitos da relação de emprego, a saber: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Estudos apontam que a solicitação de registro no Cadastro Ambiental Rural (CAR) vem sendo utilizada, na prática, como instrumento da grilagem de terras, servindo aos propósitos do garimpo ilegal. O registro da suposta propriedade da terra, autodeclaratória e não equivalente a um título legal, é mais um passo na direção de forjar um cenário de “busca pela regularização”.

---

89 BRASIL. Ministério Público Federal. **Recomendação nº 1, de 18 de março de 2020**. Procuradoria da República do Município de Itaituba. Disponível em: <https://apps.mpf.mp.br/aptusmpf/index2#/detalhe/41000000000101321827?modulo=0&sistema=portal>. Acesso em: 10 maio 2024.

Há outros meios de exploração dos(as) trabalhadores(as), como, por exemplo, a impossibilidade de recebimento do salário em espécie. Isto porque, em geral, o proprietário do empreendimento atua como instituição bancária, responsável pela guarda do pagamento dos funcionários, além de comercializar mercadorias, cujos gastos serão descontados do pagamento devido ao(à) trabalhador(a). Deste modo, o(a) garimpeiro(a) nunca recebe o salário em espécie, pois as transações realizadas entre comércio e banco, em uma só pessoa, retiram-lhe o poder de usufruir dos recursos que obteve com seu trabalho.

Ao lado da ilicitude da própria exploração mineral, há diversos outros crimes, dentre os quais, a redução do(a) trabalhador(a) à condição análoga a de escravo, a extração ilegal de madeira, a exploração de recursos em territórios indígenas, dentre outras situações.

A partir de depoimentos prestados à PF e ao MPT, em pós-resgate, constatou-se a ilegal forma de exploração do trabalho humano, notadamente quanto ao não fornecimento de alojamentos, não fornecimento de equipamentos de proteção individual, não fornecimento de água potável (situação de exposição a insegurança hídrica) e não fornecimento de instalações sanitárias, submetendo os trabalhadores a condições degradantes, reduzindo-os à condição análoga à de escravos.

Constata-se, no caso de trabalhadores(as) escravizados(as) em garimpo, que em geral ocorrem as seguintes violações de direitos trabalhistas: i) os(as) empregados(as) não possuíam nenhum dos direitos mínimos garantidos nem os equipamentos de proteção e demais medidas de saúde e segurança pertinentes; ii) atividade em garimpo ilegal, que acarreta a degradação do(a) trabalhador(a) que, alheio à proteção necessária, desenvolve a atividade na busca do ouro, submetendo a sua saúde a perigos inimagináveis, especialmente a exposição a mercúrio; iii) ausência de: anotação da carteira de trabalho (art. 29, da CLT), pagamento de salários (art. 459, §1º, da CLT), recolhimentos ao FGTS e ao INSS (Lei nº 8.036/1990 e Lei nº 8.213/1990), programas de prevenção dos riscos ambientais e controle médico e de saúde ocupacional (arts. 157 e 200 da CLT c/c NR-7 e NR-9), equipamentos de proteção coletiva e individual (arts. 157 e 200 da CLT c/c NR-6), alojamentos e instalações sanitárias (arts. 157 e 200 da CLT c/c NR-24); iv) a prática de *truck system* (arts. 458 e seus §§ e 462 e seus §§, da CLT); entre outros.

## 4.2 Trabalho escravo urbano

O trabalho escravo não se limita apenas ao ambiente rural, mas também está presente de forma insidiosa na área urbana, em uma variedade de atividades econômicas e não econômicas, como o que ocorre no âmbito residencial. Em ambientes urbanos, o trabalho escravo pode ser encontrado em setores como construção civil, indústria têxtil, confecção de produtos eletrônicos, serviços domésticos, entre outros.

Por exemplo, na construção civil, as pessoas trabalhadoras muitas vezes são submetidas a condições de trabalho degradantes, jornadas exaustivas, falta de segurança no ambiente laboral e remuneração insuficiente. Na indústria têxtil, especialmente em países em desenvolvimento, são comuns casos de trabalho escravo em oficinas clandestinas, onde as pessoas trabalhadoras são exploradas em condições insalubres e perigosas e sem garantias trabalhistas.

O que diferencia o trabalho escravo urbano do rural são principalmente os contextos e as características específicas de cada ambiente. No ambiente urbano, as pessoas trabalhadoras muitas vezes não estão geograficamente isoladas como no meio rural, mas são submetidas a formas modernas de escravidão em pleno coração das cidades. Além disso, as atividades econômicas urbanas muitas vezes exigem habilidades especializadas, o que pode resultar em formas mais sofisticadas de exploração.

No entanto, as características essenciais do trabalho escravo contemporâneo, como a privação de liberdade, a coerção, a violação dos direitos trabalhistas e a exploração desumana, permanecem presentes tanto no meio rural quanto no urbano.

A seguir, elencamos alguns exemplos de trabalho escravo no meio urbano.

### a) Trabalho escravo doméstico

No Brasil, descortinar o trabalho escravo no âmbito doméstico continua sendo um grande desafio, uma vez que o local do trabalho é privado (residencial), o que dificulta a fiscalização dos órgãos competentes bem como a realização de provas dentro da ação judicial. Além disso, a relação de trabalho doméstico traz em si um vínculo pessoal, em que a pessoa trabalhadora escravizada muitas vezes escuta a narrativa de que é “como se fosse da família” e que tem uma vida melhor ali com os empregadores, do que se morasse por conta própria.

Em casos de escravidão doméstica, em razão da dificuldade de coleta de prova testemunhal e documental, servir-se das histórias contadas pelas pessoas

que vivenciaram a relação pode dar ao(à) julgador(a) uma perspectiva real da relação contratual havida entre as partes para fins de julgamento. E isso se dá a partir de perguntas simples e abrangentes, sem direcionamento e com acolhimento, tendo ouvido todos os participantes daquela relação.

A partir das respostas apresentadas, as perguntas podem ser no sentido de indagar como se deu o início da relação, como as partes se conheceram, como era o trabalho realizado, como era a relação entre empregada e empregador, se havia algum pagamento e como era feito, dentre outras. Ou seja, perguntas de fácil compreensão e que podem se desdobrar a partir das respostas dos depoentes.

No julgamento, o(a) magistrado(a) pode utilizar-se de fundamentação convencional para afastar a prescrição, a partir de julgados da Corte Internacional de Justiça e da Corte IDH, cujo entendimento é no sentido de que é inadmissível a invocação de figuras processuais como a prescrição para evadir a obrigação de investigar e punir esses delitos. Além disso, a utilização do corte prescricional significa premiar o empregador que, deliberadamente, deixa de registrar o contrato de trabalho da ex-empregada e não lhe confere qualquer direito trabalhista ao longo do período de vínculo, que nas máximas de experiência em casos de trabalho escravo doméstico, costuma durar por muitos anos.

#### b) Trabalho escravo na indústria da moda

No ramo de vestuários, a exploração de trabalhadores, sobretudo migrantes, é cediça no Brasil, dando azo a inúmeros casos de submissão a trabalho em condições análogas ao trabalho escravo, na contramão da efetivação do trabalho decente e da efetiva proteção que há de ser conferida a esse grupo de pessoas.

Um dos casos mais emblemáticos adveio da aferição da ocorrência de exploração por trabalhadores(as) na cadeia produtiva da confecção de roupas da empresa Z.B. Ltda, que integra o grupo nacional I., quando reconhecida sua participação e anuência nessa situação, a despeito de sua tentativa em anular as provas quanto a essa responsabilidade.

Na atividade de costura, encontram-se muitos trabalhadores(as) migrantes, que sofrem discriminação e segregação, não apenas em decorrência de sua nacionalidade, mas também por questões de gênero e faixa etária.

Não bastassem os valores irrisórios do preço a eles(as) pago, pela produção unitária de peças, esses(as) trabalhadores(as) migrantes ficam também sujeitos(as) ao exercício de exaustivas jornadas de trabalho que costumam ser de

12 a 16 horas por dia ou de 8 a 9 horas/dia, a depender da assinatura ou não da carteira de trabalho.

Essa realidade retrata a triste realidade de trabalhadores(as) migrantes ao longo do país, e que afloram em subcontratações, superexploração do trabalho, condições quase inexistentes de saúde e segurança do trabalho, tudo a lhes tolher de sua plena garantia ao exercício do trabalho decente, o que contribui ainda mais para fazer letra morta as diretrizes da política migratória nacional de inserção laboral a esse grupo de pessoas.

c) Trabalho escravo em restaurantes, bares e setores alimentícios

Na prestação de serviços em restaurantes, bares, padarias, dentre outros, a exploração de trabalhadores(as) migrantes ocorre com o exercício de trabalho em condições degradantes, baixos salários, discriminação salarial e extensas jornadas de trabalho, além da ausência de direitos trabalhistas.

Um caso de exploração de trabalhador migrante foi destaque e teve enorme repercussão e veiculação em mídias nacional e internacional: Moïse Mugenyi Kabagambe, refugiado congolês, foi assassinado no dia 24 de janeiro de 2022, quando se apresentou para trabalhar em um quiosque das praias da Barra da Tijuca, cidade do Rio de Janeiro.

Moïse chegara ao Brasil em 2014, com a mãe e seus irmãos, refugiados políticos, “[...] para fugir da guerra e da fome”<sup>90</sup> e trabalhava como garçom no quiosque Tropicália, próximo ao Posto 8 na praia da Barra da Tijuca. No dia dos fatos, ele comparecera ao quiosque para cobrar o pagamento de comissões pelos trabalhos prestados de forma autônoma como garçom ao estabelecimento. Após uma discussão, travada entre ele, terceiros e alguns clientes do quiosque, ele foi espancado até a morte.

Casos precedentes ao caso Moïse também revelaram a falta de proteção e as dificuldades vivenciadas por pessoas em situação de refúgio, que se veem preteridas de sua inserção laboral e ficam relegadas à sorte, tornando-se alvos fáceis de atos de xenofobia e racismo no Brasil.

Dívidas de aluguel por quantias irrisórias, insurgências quanto ao recebimento de benefícios previdenciários, discriminação em virtude da raça e cor, tudo isso demonstra que o episódio de Moïse não é simplesmente um caso local,

---

90 G1 Rio, TV Globo e Globo News. Por Erick Rianelli e Guilherme Rios Cardoso. Disponível em: <https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2022/02/05/justica-por-moise-ativistas-protestam-em-memoria-do-congoles-morto-no-rio.ghml>. Acesso em: 15 fev. 2022.

ocorrido na cidade do Rio de Janeiro, mas uma situação que tem se repetido, tomando lugar de uma violência cada vez mais sistêmica em face de migrantes e refugiados de nacionalidades diversas, em atos de expurgo e de violência xenófoba que atentam contra as pessoas em situação de refúgio<sup>91</sup>.

Tal episódio deixa à tona não apenas atos de discriminação e preconceito de raça ou cor<sup>92</sup>, mas também atos praticados em detrimento das questões de etnia ou procedência nacional em face de estrangeiros, típicos crimes de xenofobia, previstos no art. 1º da Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989 (Lei do Crime Racial): “Art. 1º. Serão punidos, na forma desta Lei, os crimes resultantes de preconceitos de raça ou de cor”<sup>93</sup>.

Assim, não bastassem os preconceitos de cor, racismo quase já imantado em face da população afro-brasileira, que fica relegada a lugares marginais da sociedade, sob o manto de pensamentos discriminatórios, migrantes como o congolês Moïse, negro e africano, são alvos não apenas de crimes de racismo, mas também de xenofobia e de injúria racial, este, agora, equiparado àquele para a incidência das penas e conduções nos processos judiciais e atos de inquérito que os precederem.

A situação narrada também escancara a falta de proteção que deveria ser inerente aos(as) migrantes diante das diretrizes que norteiam a política migratória nacional. Destacam-se os arts. 3º e 4º da NLM, que preconizam o repúdio e a prevenção à xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação, além de sua garantia, em condição de igualdade com os nacionais, da inviolabilidade do direito à vida e à segurança e da aplicação das normas de proteção ao(a) trabalhador(a).

#### d) Grandes Eventos

Apesar da amplitude de significado do termo “evento”, em linhas gerais é possível compreendê-lo como o conjunto de atividades profissionais desenvolvidas com o objetivo de alcançar conquistar ou recuperar um determinado público-alvo, com o lançamento de produtos ou apresentação de uma pessoa,

---

91 GOMES, C. C. P. O Caso Moïse: Contradições sobre o Trabalho Desprotegido de um Refugiado. **Revista Eletrônica da Ejud do TRT da 17ª Região**, Vitória/ES, Ano 11, n. 20 (junho de 2022), p. 27-43, 2022.

92 A Lei nº 7.716, de 05 de janeiro de 1989, alterada pela Lei nº 9.459/1997, previa em seu artigo 1º a punição, apenas, em face de crimes resultantes de discriminação de raça ou de cor.

93 Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7716compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7716compilado.htm). Acesso em: 04 jul. 2023.

empresa ou entidade; realização de um ato comemorativo, com finalidade mercadológica ou não; e ainda, a soma de ações previamente planejadas, organizadas e coordenadas com o objetivo de alcançar os resultados definidos.

Assim, evento é uma concentração ou reunião formal e solene de pessoas e/ou entidades, que acontece em data e local especial, com objetivo de celebrar acontecimentos importantes e significativos, e estabelecer contatos de natureza comercial, cultural, esportiva, social, familiar, religiosa, científica, entre outros. São considerados de grande porte os eventos que reúnem entre 500 e 5.000 participantes e megaeventos os que concentram acima de 5.000 participantes. Em relação à frequência podem ser fixos, como o Carnaval, por exemplo, móveis ou esporádicos. Quanto aos objetivos, podem ser: científicos, culturais, sociais e/ou comerciais<sup>94</sup>.

Esses eventos de grande dimensão costumam se traduzir em experiências poderosas, vivências que mobilizam uma arrasadora e potente carga de afetos e de estímulos. Adornos luxuosos desses acontecimentos normalmente levam à sensação de experiência única, o que muitas vezes oculta as condições materiais necessárias à concretização de espetáculos que são, aos olhos do público, mágicos, fantásticos, maravilhosos, iluminados, enfim, com um “brilho” especial, extraordinário, fora da rotina.

A par do impacto social, cultural e simbólico dos grandes e megaeventos, sua realização depende da mobilização de um conjunto diverso e significativo de atividades e insumos. Porém, é comum que a “magia” dos eventos acabe por encobrir relações abusivas de trabalho onde, com certa frequência, são identificadas situações análogas à de escravizados.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), estima-se que o setor cultural empregou, em 2021, cerca de 5 milhões de pessoas, o que corresponde a 5,5% da ocupação total. O trabalho por conta própria é a principal categoria de ocupados no setor cultural e responde por quase a metade, do total de 2,4 milhões. A informalidade no setor era de 44% em 2021, ligeiramente acima da taxa de informalidade no conjunto dos setores de atividade econômica (42%)<sup>95</sup>.

---

94 COUTINHO, H. R. M. **“Organização de eventos”**. Manaus: Centro de Educação Tecnológica do Amazonas, 2010.

95 Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/e-preciso-assegurar-um-carnaval-com-trabalho-decente>. Acesso em: 24 abr. 2024.

Para compreender a relação entre a realização de grandes eventos e o risco de exploração de trabalho em condições análogas à de escravizado, é necessário considerar os fatores acima destacados, dentro do processo de comercialização das expressões culturais, esportivas, religiosas etc., neles envolvidas. Uma realidade onde diversas modalidades de expressão popular acabam por se moldar, da melhor maneira possível, à forma de mercadoria<sup>96</sup>.

Além de mobilizar desejos e fantasias, produzir necessidades, a produção cultural atualmente se integra à produção de mercadorias em geral. Na tentativa de atender à frenética urgência de produzir novidades, aliada a cadeias produtivas cada vez mais fragmentadas, a esfera cultural se transforma em uma arena de implacável conflito social, inclusive no que se refere às relações de trabalho estabelecidas por conta da sua realização.

Ao mesmo tempo em que os grandes eventos aumentam a visibilidade e disseminação da cultura local, dinamizam a economia e inserem micro e pequenas empresas nas cadeias produtivas, também colocam milhares de homens e mulheres sob o risco de trabalho precário, jornadas exaustivas, acidentes de trabalho, desrespeito aos direitos de trabalhadores(as) migrantes, violência, discriminação e trabalho em condições análogas à escravidão.

Por suas próprias características, como a brevidade, visual deslumbrante, o sensacionalismo do espetáculo, mobilização de afetos, aliados a um ambiente de fragmentação do tecido social e econômico, o brilho dos grandes eventos costuma ofuscar os casos de exploração predatória, relacionados a tais atividades.

Alguns casos de trabalho escravo já foram detectados, envolvendo a realização desses eventos. Em 2019 e 2023, por exemplo, trabalhadores(as) foram resgatados(as) ao atuarem no festival L., em São Paulo<sup>97</sup>. Em Salvador, também foi questionada a realização de trabalho intenso dos “cordeiros”, sem acesso à água potável, alimentação e sanitários, por baixíssima remuneração durante o Carnaval<sup>98</sup>.

---

96 HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. 26. reimp. São Paulo: Loyola, 2017.

97 Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2023/03/exclusivo-festival-lollapalooza-e-flagrado-com-trabalhadores-escravizados-em-sao-paulo/>. Acesso em: 24 abr. 2024.

98 Disponível em: <https://revistaraca.com.br/a-precarizacao-do-trabalho-no-carnaval-da-bahia/>. Acesso em: 24 abr. 2024

Também foram identificadas situações semelhantes no Carnaval do Rio de Janeiro, cidade onde também houve atuação de auditores(as) e procuradores(as) do trabalho na fiscalização dos Jogos Olímpicos de 2016, a fim de garantir condições decentes de trabalho. Na ocasião foram identificadas situações de trabalho exaustivo e/ou em condições degradantes<sup>99</sup>. Ainda no Rio de Janeiro, foi detectado trabalho escravo envolvendo 17 trabalhadores no festival R.R. de 2017<sup>100</sup>.

Em muitos casos, trabalhadores(as) migrantes são atraídos para esses trabalhos mediante falsas promessas de remuneração e alojamento. A expectativa de obter ganhos consideráveis em pouco tempo, faz com que esses(as) migrantes se vejam submetidos a trabalho forçado em razão de falsas dívidas e/ou retenção de documentos, a condições degradantes, por exemplo, dormir sobre papelão ou cadeiras no próprio local de trabalho, sem acesso a instalações sanitárias e à alimentação adequada, bem como a jornadas exaustivas tanto pela extensão, quanto pela intensidade em que são realizadas.

O prestígio, a ampla divulgação desses eventos e a expectativa de ganhos consideráveis em curto período, aliados à necessidade de uma considerável quantidade de trabalhadores(as) para realizarem atividades intensas, em curto espaço de tempo, tornam possível identificar os seguintes fatores riscos, para caracterização de trabalho análogo ao de escravo, mais frequentes nessas atividades:

- Contratação de migrantes, mediante falsas promessas, que só são identificadas quando já não é mais possível se desligar do serviço em razão da distância do local de origem, falta de pagamento, retenção de documentos, ausência de rede de apoio e até mesmo da humilhação de retornar sem o pagamento esperado;
- Submissão a condições degradantes como: alojamentos precários, sujos e sem condições mínimas de segurança, desconforto térmico extremo, alimentação insuficiente ou inadequada para consumo humano, sem acesso a instalações sanitárias minimamente adequadas;
- Exposição a risco extremo de acidentes graves, por ausência de equipamentos de proteção e de primeiros socorros;

---

99 Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2016/09/02/pessimas-condicoes-de-trabalho-nas-olimpiadas/>. Acesso em: 25 abr. 2024.

100 Disponível em: <https://exame.com/brasil/resgatados-vendedores-que-realizaram-trabalho-escravo-no-rir/>. Acesso em: 25 abr. 2024.

- Jornadas extenuantes que chegam a mais de 12 horas diárias, com diminutos intervalos ou sem intervalo nenhum durante a jornada, e que se estendem por quinze dias consecutivos de trabalho, ou mais, sem folga;
- Jornadas exaustivas em decorrência da redução do intervalo entre as jornadas, a ponto de dificultar e até mesmo impossibilitar o retorno à residência, mesmo aos que habitam na mesma região metropolitana do evento;
- Jornadas exaustivas pela intensidade gerada por fatores como calor ou frio extremos, desgaste físico pelo uso de força (contenção de público por “cordeiros”, movimentação de carga sem equipamentos etc.), pela postura (longas horas em pé sem poder sentar, por exemplo), atenção concentrada, simultaneidade de atividades, normalmente aliados a intensa cobrança de produtividade.

### **4.3 Trabalho escravo em atividades de embarcação**

No Brasil, país de tamanho continental, o trabalho em embarcação pode ser observado em diferentes setores a depender do local do serviço. Enquanto nas cidades do Nordeste e do Sudeste vê-se muito o trabalho realizado em cruzeiros marítimos, na região Norte ordinariamente se observa o labor realizado em embarcações de pesca, que será o caso relatado no presente tópico.

Independente da seara de trabalho em embarcação, é necessário observar qual é a realidade fática do contrato de trabalho, como se dá a estrutura da embarcação, a jornada vivenciada pelo(a) trabalhador(a), que por alguns dias vive embarcado no seu local de trabalho e de que forma os repousos intra e interjornada são respeitados durante o tempo embarcado.

No caso de tripulantes de navios de cruzeiro, o ambiente fetichizado pelo e para o grande público, se torna ambiente de risco para exploração do trabalho em condições análogas à de escravizados, de forma semelhante à indústria de eventos, com o reconhecimento de jornadas exaustivas. Há discrepância entre o perfil dos(a) tripulantes resgatados(as), com o da maioria das vítimas do trabalho escravo. No grupo de tripulantes, 75% tinham concluído o ensino médio e 25% possuíam ensino superior completo, enquanto, de um modo geral, 31% dos resgatados são analfabetos e 54% não concluíram o ensino fundamental<sup>101</sup>.

Destaca-se que nem sempre o trabalho escravo se concretiza em condições degradantes de trabalho, apesar delas estarem presentes na grande maioria

---

101 *Idem*, p.308.

dos casos. Embora o ambiente de trabalho fosse glamouroso, a atividade comercial era desenvolvida mediante jornadas exaustivas, que desafiavam os limites físicos e psicológicos desses trabalhadores. Tal aspecto já foi suficiente para configurar a grave violação à dignidade da pessoa que trabalha. No julgamento com perspectiva antidiscriminatória, deve-se atentar para o impacto das jornadas exaustivas na preservação orgânica e social das trabalhadoras e trabalhadores, ainda que tal aspecto seja apontado em apenas 4,4% do total de ocorrências<sup>102</sup>.

Além disso, mesmo pessoas fora do padrão relacionado ao(a) trabalhador(a) escravizado(a) estão suscetíveis à exploração predatória. Outras vulnerabilidades humanas, além da pobreza e da fome, levam alguns(mas) trabalhadores(as) a se submeterem à tal situação. O desejo de conhecer outros países, especialmente os centrais, dominar outros idiomas, de obter ganhos rápidos e até outras experiências e vínculos sociais, pode tornar tripulantes vulneráveis a trabalhar muito, dormir pouco, se alimentar mal e não conseguir os rendimentos e condições de trabalho oferecidas na contratação.

Portanto, em casos envolvendo tripulação de cruzeiros e de marinha mercante, ao apreciar o caso, deve-se questionar se estereótipos acerca do(a) trabalhador(a) escravizado(a) não estão dificultando ou até impedindo a proteção legal de certos trabalhadores, que fogem do perfil da maioria das vítimas, apesar de submetidos às circunstâncias descritas no art. 149 do CPB.

#### **4.4 Trabalho dos migrantes**

A atuação jurisdicional não se resume à mera interpretação e aplicação da lei. Trata-se de procedimento complexo, em feixes sequenciais de interpretação teleológica – com a verificação do caso concreto contextualizado e para fins da busca da pacificação social – que se coloca diante de situações que, sempre norteadas pelo princípio da imparcialidade do(a) magistrado(a) – não distante, mas equidistante das partes. O(a) magistrado(a) se vale, ainda, de um aliado de grande monta, especialmente em sede dos Juízos de primeira instância: o princípio processual da imediaticidade, por meio do qual o(a) magistrado(a), em contato direto e mais próximo das partes, procuradores(as) e testemunhas, vê-

---

102 *Idem*. p. 308.

se, de fato, e também de direito, adjacente à situação deduzida para a decisão a ser proferida e que, ao contrário dos rótulos, nada tem de insensível.

A questão, aqui, perpassa, portanto, ao norte que deve encampar as decisões proferidas em torno das pessoas em situação de refúgio, pela observância ímpar dos princípios que regem a política migratória nacional, com destaque para a não discriminação do migrante em razão de critérios de admissão no território nacional; igualdade de tratamento e de oportunidade, inclusive para seus familiares; inclusão social, laboral e produtiva; acesso igualitário e livre a trabalho, assim dispostos no art. 3º e seus incisos IV, IX, X e XI, da NLM<sup>103</sup>.

Entretanto, restrições legais e jurisprudenciais ao exercício de trabalho em relação a migrantes/refugiados, revelam, por vezes, a disparidade existente no âmbito de tribunais de uma mesma área – especialmente a trabalhista – ainda que de instâncias diversas, em face do tratamento divergente conferido a uma mesma situação fática, pela utilização também distinta dos conceitos restrito e ampliado de refugiados e de princípios constitucionais<sup>104</sup>.

Sem descurar da imparcialidade inata aos agentes do Poder Judiciário, e com o olhar voltado a julgamentos antidiscriminatórios, a que se soma a proteção conferida a migrantes conforme as diretrizes e princípios da política migratória nacional, o tema demanda uma interpretação conforme esse conjunto de normatividades e, também, de entendimentos que visem, de forma efetiva, à integração social das pessoas em situação de refúgio.

Trata-se, portanto, de conferir tratamento igualitário ao(à) migrante, nos mesmos termos daqueles direitos assegurados aos nacionais, com suporte nos

[...] diplomas normativos internacionais [cabendo aos Estados] respeitar os direitos dos imigrantes, garantindo-lhes as condições de igualdade, com adequações no or-

---

103 BRASIL. **Lei nº 13445, de 24 de maio de 2017**. Publicada no DOU de 25 de maio de 2017, art. 3º, incisos IV, IX, X e XI.

104 Para Mônica Sette Lopes, professora e vice-coordenadora da Faculdade de Direito da UFMG, e desembargadora aposentada do TRT3, a questão trabalhista abrange, também, dentro da temática de migração, riscos do desenvolvimento do trabalho (formal e informal), o trabalho escravo (contemporâneo/moderno) e outras situações que demandam diferentes níveis de tutela. A existência de diferentes decisões proferidas em sede de jurisprudência – apresentadas neste Protocolo –, propicia uma nova aferição, e demanda um novo olhar de magistrados(as) para a tratativa do trabalho de migrantes/refugiados, em busca do alcance do trabalho decente para esse grupo de sujeitos.

denamento jurídico interno. Nenhuma disposição de Direito interno poderá servir de justificativa para menoscarbar ou descumprir uma normativa internacional<sup>105</sup>.

Esse o supedâneo do acórdão para sustentar o acolhimento do pedido do haitiano, reconhecendo-lhe os direitos de assinatura da carteira de trabalho e o pagamento dos 89 dias trabalhados no período contratual reconhecido.

Ou seja, em processos que envolvam o trabalho de migrantes, há de se ter um olhar atento à sua condição jurídica real (leia-se: refugiado, solicitante de refúgio, residente temporário ou permanente, acolhido humanitário – todos eles migrantes). Demanda-se, também, do(a) magistrado(a), uma maior empatia, observação e sensibilidade para a situação em análise, buscando-se sempre uma melhor alternativa que dê azo, efetivo, à promoção das diretrizes e princípios da política nacional migratória e do trabalho decente a esse grupo de pessoas em situação de refúgio.

Um olhar que se volte para o julgamento antidiscriminatório e inclusivo dos trabalhadores migrantes, na perspectiva apresentada neste Protocolo apresenta-se como uma alternativa mais condizente à integração social e à inserção laboral desse grupo de pessoas, de modo que não fiquem relegados à sorte, sujeitos a situações de vulnerabilidade, de imperioso combate, conforme previsto na política migratória nacional.

## 5 AÇÕES

### 5.1 Capacitação

Dentre as ações, a capacitação destaca-se como fundamental. Este protocolo, além de pretender apresentar os parâmetros para atuação e julgamento, também pretendeu ser uma fonte de consulta aos conceitos básicos relacionados ao tema, com apresentação de situações que possam caracterizar as hipóteses de ocorrência do trabalho escravo contemporâneo.

Contudo, é imprescindível a contínua capacitação da magistratura trabalhista para a aplicação deste protocolo e, principalmente, para o domínio de temas como: conceito de escravidão contemporânea, estudo de decisões proferidas

---

105 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. 1ª Câmara. **Processo n. ROT – 0001406-71.2015.5.12.0034**. Relatora Viviane Colucci.

no Brasil em cotejo com as decisões proferidas no âmbito internacional, em especial aquela proferidas pela Corte IDH, características do trabalho escravo no meio urbano e no meio rural, discussão sobre o histórico de escravização e o processo de construção do mercado de trabalho brasileiro, abordagem interseccional da temática, em especial com os marcadores raça e gênero, sem prejuízo de outros como pobreza e migração.

A capacitação poderá ser realizada por cursos de formação continuada, palestras, seminários, que apresentem, além dos conceitos, casos práticos que instiguem a discussão sobre o direito aplicado e a formação da jurisprudência nacional. Além disso, poderá ser conduzida pela ENAMAT e/ou pelas Escolas Regionais.

Outra situação que merece destaque é que, além da capacitação ser obrigatória, tanto nos cursos de formação inicial quanto nos cursos de formação continuada, que a frequência também seja, considerando que a formação em Direitos Humanos, dentre os quais se incluiu o trabalho digno e a não discriminação, é fundamental para o exercício das atividades jurisdicionais.

## **5.2 Cooperação judiciária**

A Resolução CNJ nº 350/2020 estabelece diretrizes e procedimentos sobre a cooperação judiciária nacional entre os órgãos do Poder Judiciário, considerando-a como novo princípio estruturador do Poder Judiciário Nacional, para garantir o cumprimento do direito fundamental de acesso à Justiça.

Assim, é possível a celebração de convênios e parcerias com instituições do sistema de justiça ou outras, públicas e privadas, que venham ampliar o atendimento dos cidadãos a serviços que promovam cidadania. Importante destacar que a cooperação judiciária alcança a prática de qualquer ato processual independentemente de competência por matéria ou territorial, consoante arts. 67 a 69 do CPC.

Diante da complexidade que a temática de combate ao trabalho escravo oferece, entende-se necessária a realização de cooperações interinstitucionais com o MPT, MTE, PRF, PF, INSS, universidades, dentre outros órgãos que possam, de forma direta ou indireta, prestar apoio e ação para que o(a) trabalhador(a) não seja escravizado(a) e, na hipótese de ter sido, que seja resgatado(a), com a garantia de que existirá um pós-resgate digno, que o(a) empodera como cidadão(ã).

Importante destacar que o presente protocolo é o ponto de partida para que outras instituições possam, ao conhecê-lo, apresentar propostas e, talvez, elaborar um protocolo interinstitucional, com tratamento multidisciplinar.

### **5.3 Acolhimento**

Outra ação importante é o acolhimento, especialmente na esfera judicial. O processo não pode ser mais um meio de violência. Deve ser um espaço de acolhida, um meio de dignificar pessoas que foram submetidas à escravização. Para tanto, interessa discutir a necessidade de atendimento multidisciplinar, com a participação de assistência social, profissionais da psicologia, bem como setores da Administração Pública responsáveis pelo acolhimento na fase pós-resgate.

### **5.4 Políticas públicas no pós-resgate**

A fase pós-resgate necessita de cuidado para que a pessoa escravizada não seja revitimizada. Para tanto, é urgente a existência de política efetiva para a fase citada, com a efetiva inserção da pessoa no mercado formal de trabalho.

O diálogo e a ação são fundamentais, devendo o Poder Judiciário se aproximar dos órgãos de assistência para, em caso de identificação de vulnerabilidade, encaminhar a pessoa ao órgão competente para tratamento.

### **5.5 Mapeamento das regiões e das atividades de ocorrência**

Entende-se necessária a realização de estudo e maior ênfase de atuação nas regiões em que a escravização ocorre com mais frequência. Além da região, é importante analisar em quais segmentos de produção há maior exploração de mão de obra escravizada, com a tendência de identificar toda a cadeia produtiva.

Com o conhecimento das regiões mais afetadas, inclusive os locais de origem dos(as) trabalhadores(as), e as cadeias produtivas que utilizam mão de obra escravizada, será possível adotar ações e iniciativa mais efetivas, seja pelos órgãos administrativos seja pelos órgãos judiciais.

### **5.6 Escuta**

A escuta é essencial. Ouvir o(a) trabalhador(a) e, se possível, conhecer o local de trabalho permite contextualizar a exploração e julgar de forma mais justa. Para isso, dominar as habilidades de escuta ativa é essencial.

### **5.7 Superação de estereótipos**

Há necessidade de superação de argumentos baseados em preconceitos e naturalização de condições de trabalho ruins, principalmente em regiões menos desenvolvidas, como se a última esperança fosse ser escravizado.

A escravização do ser humano precisa sair da esfera da indiferença, devendo o(a) magistrado(a) estar atento(a) às diversas vulnerabilidades e marcadores que potencializam a escravização do outro.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, S. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ANDRADE, E. G. L. de. **Teoria Geral do Direito do Trabalho:** explicações científicas do método dialético-discursivo e da crítica filosófica da modernidade. 1. ed. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2022.

BAENINGER, R.; DUVAL, F. **Inserção laboral de migrantes internacionais, transitando entra a economia formal e informal no município de São Paulo.** Brasília: Organização Internacional do Trabalho no Brasil, 2017.

BRASIL. **Decreto nº 58.563 de 1º de junho de 1966.** Publicado no DOU de 3 e 10 de junho de 1966.

BRASIL. **Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997.** Publicada no DOU de 23 de julho de 1997.

BRASIL. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente.** Brasília, 2010. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012EEE99A2C81F75/Plano%20Nacional%20de%20Emprego%20e%20Trabalho%20Decente%20em%20Portugu%C3%AAs.pdf>. Acesso em 18 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. 1ª Câmara. **Processo nº ROT – 0001406-71.2015.5.12.0034.** Relatora Viviane Colucci.

BRASIL. **Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017.** Publicada no DOU de 25 de maio de 2017.

BRASIL. Ministério Público Federal. **Recomendação nº 1,** de 18 de março de 2020. Procuradoria da República do Município de Itaituba. Disponível em: <https://apps.mpf.mp.br/aptusmpf/index2#/detalhe/41000000000101321827?modulo=0&sistema=portal>. Acesso em: 24 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Instrução Normativa MTP nº 2,** de 8 de novembro de 2021. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/PDFINn2de8denovembrode2021compilado29.12.2022.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.** Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/portarias-1/portarias-vigentes-3/FolhadeRostoPortarian671de1denovembrode202105.10.2023.pdf> Acesso em: 22 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. 2ª Turma. **Processo nº 0000878-97.2023.5.08.0121**. Relator Paulo Isan Coimbra da Silva Júnior. j. 31 jan. 2024, p. DEJT 01 fev. 2024.

CARDOSO, A. **Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013.

CONFORTI, L. P. **Direito Fundamental de não ser Escravizado**. Belo Horizonte: Editora RTM, 2022.

CRISP, J. **The local integration and local settlement of refugees: a conceptual and historical analysis**. Genebra: UNCHR, 2004. Disponível em: <https://www.unhcr.org/media/local-integration-and-local-settlement-refugees-conceptual-and-historical-analysis-jeff-crisp>. Acesso em: 08 set. 2021.

CORTE IDH. **Caso Fazenda Brasil Verde versus Brasil**. 2016. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_318\\_por.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf). Acesso em: 20 mar. 2024.

CORTE IDH. **Caso Cantos v. Argentina**. Sentença de 28 de novembro de 2002. 2002. Disponível em: [https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_97\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_97_esp.pdf). Acesso em: 20 mar. 2024.

COUTINHO, H. R. M. **Organização de eventos**. Manaus: Centro de Educação Tecnológica do Amazonas, 2010.

CURVO, I. C.; OLIVEIRA, L. N. M. de. Trabalho escravo e cadeias de produção no capitalismo global. In: REIS, D. M.; MIRAGLIA, L. M. M.; FINELLI, L. C. (orgs.). **Trabalho escravo: estudos sob as perspectivas trabalhista e penal**. Belo Horizonte: Editora RTM, 2015.

DI CESARE, D. **Estranhos Residentes: uma filosofia da migração**. Tradução César Tri-dapalli. Belo Horizonte/Veneza: Áyiné, 2000.

ESTERCI, N. **Escravos da desigualdade**. Rio de Janeiro: CED: Koinonia, 1994.

FERRERAS, N. O. Trabalho análogo à de escravo: debates em torno de um conceito trans-nacional. In: FIGUEIRA, R. R.; PRADO, A. A.; GALVÃO, E. M. (org.). **Trabalho escravo contemporâneo: estudos sobre ações e atores**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2017.

FONSECA, C.; CARDARELLO, A. Direitos dos mais e menos humanos. **Horizontes antropológicos**, Porto Alegre, ano 5, n. 10, p. 13-121, maio 1999.

GOMES, A. de C. **Cidadania e direitos do trabalho**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar ed., 2002.

GOMES, C. C. P. O Caso Moise: Contradições sobre o Trabalho Desprotegido de um Refugiado. **Revista Eletrônica da Ejud do TRT da 17ª Região**, Vitória/ES, Ano 11, n. 20, jun. 2022.

GOMES, F. dos S.; SCHWARCZ, L. M. **Dicionário da escravidão e liberdade: 50 textos críticos**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HADDAD, C. H. B.; MIRAGLIA, L. **Trabalho escravo**: entre os achados da fiscalização e as respostas judiciais. Florianópolis: Editora Tribo da Ilha, 2019.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. 26. reimp. São Paulo: Loyola, 2017.

KAINGÁNG, L. F. J.; PANKARARU, M. O Brasil é Terra Indígena. *In*: ZEMA, A. C.; MOREIRA, E.; ZELIC, M. (orgs.). **Demarcar é reparar**: olhar indígena sobre a justiça de transição no Brasil. 1. ed. São Paulo: Instituto de Políticas Relacionais, 2023.

LEITE, C. H. B. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

MAEDA, P. Julgamento com perspectiva de gênero à luz das Convenções Internacionais de Direitos Humanos. *In*: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Escola Judicial do TRT – 15ª Região, Campinas/SP, n. 1, jul./dez. 1991. Semestral n. 60, jan./jun. 2022.

MAEDA, P.; FERRITO, B. **Julgamento com Perspectiva Interseccional de Gênero e Raça**. Material elaborado para a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – ENAMAT, 2024.

MARQUES, M. C. S.; VARGAS, J. C. Mulheres em situação de violência e trabalhos domésticos: vulnerabilidade e escravização. *In*: FIGUEIRA, R. R.; MOURA, F. de A.; SUDANO, S. **Trabalho escravo contemporâneo e resistência em tempos de pandemia**. São Luis: EDUFMA, 2022.

MELO, L. A. C. de. As atribuições do Ministério Público do Trabalho na prevenção e no enfrentamento ao trabalho escravo. **Revista LTr**: Legislação do trabalho, São Paulo, v. 68, n. 4, abr. 2004.

MESQUITA, V. J. C. **Trabalho análogo ao de escravo**: uma análise jurisprudencial do crime no TRF da 1ª Região. Belo Horizonte: Editora RTM, 2016.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO-SP. **Justiça responsabiliza Zara por trabalho escravo e empresa pode entrar na “lista suja”**. Ministério Público do Trabalho em São Paulo – PRT 2a Região. São Paulo, 13 nov. 2017. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/513-justica-responsabiliza-zara-por-trabalho-escravo-e-empresa-pode-entrar-na-lista-suja>. Acesso em: 20 mar. 2024.

MIRAGLIA, L. M. M. A OIT, o trabalho escravo e o trabalho decente: análise sob a perspectiva brasileira. *In*: REIS, D. M.; MIRAGLIA, L. M. M.; FINELLI, L. C. (orgs.). **Trabalho escravo**: estudos sob as perspectivas trabalhista e penal. Belo Horizonte: Editora RTM, 2015.

MOURA, C. **Quilombos**: resistência ao escravismo. São Paulo: Expressão Popular, 2020.

MOURA, F. de A. **Representações do trabalho escravo a partir da mídia**: olhares de trabalhadores rurais maranhenses. Porto Alegre, 2015. Tese apresentada para Banca de Defesa de doutorado pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Comunicação Social da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. 245 f.

MULLER, Daniela V. R. **Representação judicial do trabalho escravo contemporâneo: compreendendo a construção da jurisprudência através da linguagem.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

Organização Internacional para as Migrações (OIM), Agência da ONU para Migrações. **Protocolo de Escuta Qualificada para Grupos Vulneráveis ao Tráfico de Pessoas.** 2022. Disponível em: [https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-protecao/trafico-de-pessoas/publicacoes/protocolos/protocolodeescutaqualificada\\_final\\_digital\\_02.pdf](https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-protecao/trafico-de-pessoas/publicacoes/protocolos/protocolodeescutaqualificada_final_digital_02.pdf) Acesso em: 22 abr. 2024.

PATTERSON, O. **Escravidão e morte social.** São Paulo: EdUSP, 2008.

PESSOA, F. M. G.; SANTOS, M. F. O trabalho no call center: um olhar através do trabalho decente. *In: COLEPRECOR; FARIAS, J. M. A. (Org.). Trabalho decente.* São Paulo: LTr, 2017.

SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 9 ed. rev. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. Disponível em: <https://idoc.pub/documents/dignidade-da-pessoa-humana-edireitosfundamentais-ingo-wolf-jlkq13d6015>. Acesso: 18 abr. 2024.

SUZUKI, N.; CASTELI, T. Questão de gênero e trabalho escravo: quem são as trabalhadoras escravizadas no Brasil. *In: FIGUEIRA, R. R.; PRADO, A. A.; MOTA, M. P. (orgs.). Escravidão Ilegal: migração, gênero e novas tecnologias em debate.* Rio de Janeiro: Mauad, 2022.

VIANNA, S. Antecedentes históricos e evolução do direito do trabalho no Brasil. *In: SUSSEKIND, A. et al. Instituições de direito do trabalho.* 19. ed. São Paulo: LTr, 2000. v. 1.

WATANABE, K. Depoimento: atualização do conceito de acesso à justiça como acesso à ordem jurídica justa. *In: Acesso à ordem jurídica justa: conceito atualizado de acesso à justiça, processos coletivos e outros estudos.* Belo Horizonte: Del Rey, 2019.