

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO
RIO GRANDE DO NORTE

Isabela Caldas Pereira Medeiros

O TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL: ASPECTOS PARA UMA DELIMITAÇÃO
CONCEITUAL

Natal
2008

ISABELA CALDAS PEREIRA MEDEIROS

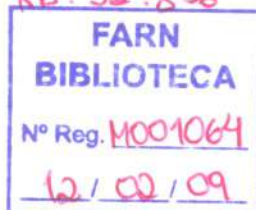
O TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL: ASPECTOS PARA UMA DELIMITAÇÃO
CONCEITUAL

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio grande do Norte como requisito obrigatório para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis

Orientadora: Disiane de Fátima Araújo da Costa, MSc.

Natal
2008

RB: 31.856



M

349.2(81)

M439+

2008

ex. 01

Medeiros, Isabela Caldas Pereira

O trabalho escravo no Brasil: aspectos para uma delimitação conceitual /
Isabela Caldas Pereira Medeiros. – Natal: FARN, 2008.
59f.

Orientador: Disiane de Fátima Araújo da Costa (MSc.)

Monografia (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Faculdade Natalense
para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

1. Direito do Trabalho - Brasil – Monografia. 2. Trabalho Escravo - Brasil
– Monografia. 3. Dignidade Humana– Monografia. I. Título.

RN/FARN/BC

CDU 349.2(81)

ISABELA CALDAS PEREIRA MEDEIROS

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis da Faculdade Natalense
para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte, aprovada em _____ de
_____ de _____, pela banca examinadora composta pelos seguintes
membros:

Disiane de Fátima Araújo da Costa, MSc.
Orientadora

Membro examinador

Membro examinador

Dedico este trabalho a minha família amada, razão maior de todos os meus propósitos e persistência; reconhecendo o apoio que me dedicaram todo este tempo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço inicialmente a Deus por minha saúde e por todas as bênçãos derramadas tão abundantemente sobre a minha vida;

Agradeço ao meu pai, meus irmãos, minha família e amigos pelo apoio e incentivo;

Agradeço especialmente a minha mãe, pois sem a presença dela este trabalho não teria se realizado;

Agradeço de uma maneira muito especial à minha orientadora, Professora Disiane, que mais que qualquer ensinamento, dedicou-me carinho e atenção;

Agradeço ainda, e muito carinhosamente, ao meu tio Eduardo por ter me proporcionado a oportunidade de vivenciar toda a experiência que vou precisar durante o exercício da minha profissão;

Agradeço enfim, a todos àqueles que mesmo distantes, estiveram torcendo por esta realização tão pessoal.

"A escravidão é destas instituições que duram milhares de anos sem ninguém se dar ao trabalho de se perguntar por que ela existe. Mas é quase impossível mantê-la depois que esta pergunta é feita."

(Tocqueville)

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo analisar, partindo de estudos das normas e princípios do Direito do Trabalho, da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), e dos demais órgãos trabalhistas, o que caracteriza o trabalho escravo no Brasil. Para isso, desenvolveu-se um estudo da evolução do trabalho e dos direitos hoje conferidos aos trabalhadores, observando e especificando cada direito conferido pela norma legal ao indivíduo que trabalha na condição de subordinação. Os princípios do Direito do Trabalho são abordados em termos de importância e alicerce à disciplina trabalhista em prol da sua finalidade de proteção ao trabalhador. Posteriormente, traçou-se um perfil do trabalho escravo no Brasil, mostrando a sua diferenciação com o trabalho escravo da antiguidade. Verificou-se, através de estudos bibliográficos que relatam um pouco da história da escravidão no Brasil, um quadro deprimente de diferenças sociais que misturam o sonho de vivenciar melhores dias, e a cruel realidade que menospreza a dignidade humana. Conclui-se, pois, que apesar das lutas incansáveis e persistentes de todos que buscam uma vida mais digna; ainda, permanecem quadros de um sistema escravocrata. A contemporaneidade apresenta, mesmo que implicitamente, características que limitam a democracia humana. Atualmente já são muitos os direitos legais adquiridos pelo trabalhador brasileiro. A existência de leis, criadas especificamente para atender e beneficiar da melhor e mais justa forma este trabalhador, precisam ter, tão somente, sua aplicabilidade garantida, uma vez que o direito ao trabalho digno é um exercício de Democracia garantido a todos os brasileiros, sem distinção, pela Lei Maior do país, a Constituição Federal do 1988).

Palavras-chave: Trabalho Escravo; Dignidade Humana; Democracia.

ABSTRACT

The present study aimed to analyse, from the study of Labor Law norms and principles, the jurisprudence of the Superior Labor Court (TST), and other organs of labor, what characterizes the slave labor in Brazil. In order to do so, it was developed a study of the evolution of work and rights guaranteed to workers nowadays, observing and specifying every right conferred by the law to the individual who works on condition of subordination. The principles of the Labor Law are examined by the importance and foundation to the discipline for the purpose of protecting the worker. Subsequently, it was drawn a profile of slave labor in Brazil, showing its differences with the slave labor of seniority. It was seen, through bibliographic studies that reported a little of the history of slavery in Brazil, a depressing mix of social differences that the dream of living better days, and the cruel reality that disregards human dignity. It follows, therefore, that despite the tireless and persistent struggles of all who seek a better life, there are stills of a slavery system. Contemporaneity shows, even implicitly, characteristics that limit the human democracy. Currently, many legal rights have already been conquered by the Brazilian worker. The existence of laws, designed specifically to meet and receive the best and fairest way this employee, must have, simply, their applicability guaranteed, since the right to decent work is an exercise in democracy guaranteed to all Brazilians, without distinction, by the Highest Law of the country, the Federal Constitution of 1988).

Keywords: Slave Labor, Human Dignity, Democracy.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 OBJETIVOS	11
2.2 OBJETIVOS GERAL.....	11
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
3 JUSTIFICATIVA	12
4 REFERENCIAL TEÓRICO	13
4.1 HISTÓRIA DA ESCRAVIDÃO	13
4.2 O TRABALHADOR E SEUS DIREITOS.....	20
4.3 EVOLUÇÃO DO TRABALHO.....	21
4.4 DIREITOS DO TRABALHADOR.....	24
4.4.1 Evolução do Direito do Trabalho	24
4.4.2 Princípios do Direito do Trabalho	27
4.4.2.1 Demissão	33
4.4.2.2 Seguro-desemprego	35
4.4.2.3 Adicionais e Garantias.....	35
4.4.2.4 Trabalho temporário	37
4.4.2.5 Trabalho doméstico	37
4.4.3 Dignidade do trabalhador	38
4.4.4 Trabalho Escravo Contemporâneo.....	40
4.4.5 O Trabalho Doméstico em condições de escravos.....	53
5 METODOLOGIA	55
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES	56
7 REFERÊNCIAS	58

1 INTRODUÇÃO

O processo evolutivo ao qual o homem moderno está inserido tem promovido a oportunidade de conhecer e lutar dignamente por seus direitos. É indiscutível a necessidade e a importância de estudar a história de povos que vivenciaram diferentes experiências, em diversos momentos, para que se possa entender fatos presentes e dessa maneira planejar ações para o futuro.

A escravidão, principalmente dos negros, é uma destas experiências do passado, onde, mais de um século após sua libertação no Brasil, ainda é possível apontar situações de preconceitos inadmissíveis.

Em muitos momentos da história do Brasil, lê-se relatos de pessoas que vivenciaram e/ou estudaram sobre os fatos. Os escravos, oriundos muitas vezes da África, eram vendidos no Brasil como mercadorias. Tratados sem nenhuma dignidade, os negros eram tidos como animais irracionais. Explorados através de trabalhos físicos, forçados e exaustivos, os escravizados sequer podiam falar. Suas necessidades mais primárias não eram supridas, levando-os a um estado de ignorância tão elevado que muito pouco sabiam sobre o direito à sobrevivência. Os rostos humilhados desses trabalhadores ficavam mantidos de forma confinada, longe dos vistos de toda uma sociedade, arbitrária e egoísta. A história do trabalho realmente começa com a escravidão e evolui para comparações de ofício, servidão e trabalho.

Não obstante essa evolução as situações de trabalho degradante precisam de freios pelo Estado, porque o empregador, visa do lucro, coloca o empregado em situações que remata a condição de escravo.

As condições de trabalho devem respeitar determinados princípios que norteiam o direito do trabalho e principalmente a dignidade do trabalhador. Muitos empregadores não respeitam essa dignidade, e faz com que o empregado não tenha um mínimo de respeito dentro do seu ambiente de trabalho, tendo que passar por humilhações, fome e muitas vezes são espaçados de forma cruel.

Infelizmente o trabalho escravo é uma realidade concreta, e embora o trabalhador contemporâneo já tenha adquirido vários direitos à sua dignidade, pessoas de todas as idades e sexos diferentes são vítimas da execução de

atividades de trabalho que os oprimem; isto quando não fazem parte do vergonhoso quadro estatístico do desemprego.

Numa realidade fria e cruel, o trabalhador, sem opção, é obrigado a aceitar “empregos” em nome de uma situação que os levará a sobreviver.

Nesse contexto compre-se questionar o seguinte:

“O que vem a ser trabalho escravo na realidade do trabalhador brasileiro?”

Através deste trabalho busca-se, analisar de maneira crítica, quais as formas de escravidão a que se submetem os trabalhadores brasileiros, apesar dos recentes avanços envolvendo Órgão que lutam pela erradicação do trabalho escravo em todo o país.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar, de forma crítica, partindo de estudos do direito do trabalho e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dos demais órgãos trabalhistas, o trabalho escravo no Brasil.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conhecer, através de estudos bibliográficos, um pouco da história da escravidão no Brasil
- Identificar as relações existentes entre o trabalho escravo de antigamente e o trabalho escravo contemporâneo
- Verificar os direitos do trabalhador brasileiro na perspectiva da dignidade da pessoa humana
- Definir trabalho escravo

3 JUSTIFICATIVA

Realizar o presente trabalho, bem como a escolha do tema, deve-se a importância de conhecer e identificar as relações do trabalho escravo no Brasil, desde a antiguidade aos dias atuais.

O trabalho executado de maneira escravista ainda é uma realidade concreta, embora muito já se tenha avançado na conquista pelos direitos humanos. Inúmeros órgãos lutam incansavelmente na tentativa de romper um regime escravocrata que insiste em estimular situações de exploração desmedida e que não se restringe à moral, ela abrange um aspecto muito maior de integridade física e psicológica.

Sabe-se que a situação da escravidão trabalhista existe como consequência direta de um poder que se apresenta autoritário e muitas vezes desumano, e esse tipo de situação não é, em hipótese alguma, aceita pelo Estado brasileiro, que já luta incansavelmente pelo direito real do trabalhador à sua dignidade.

Partindo dessa realidade, justifica-se o assunto abordado em razão de sua importância para com a dignidade do trabalhador brasileiro e a sua justiça. Desta forma, este trabalho fomenta uma investigação sobre o tema "escravidão" no Brasil e pretende deixar sua contribuição para futuras pesquisas no assunto.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 HISTÓRIA DA ESCRAVIDÃO

Discutir o trabalho, em sua natureza plena, torna-se uma tarefa bastante subjetiva. Na execução das atividades de trabalho, mistura-se o sonho de aprender e poder sempre mais, ou a triste realidade de uma disparidade inaceitável entre os que realizam tarefas e os que se tornam escravos em sua realização.

Segundo relatos de desde o século XV, numa busca incessante pela sobrevivência, a história do Brasil revela um quadro deprimente de diferença social e, conseqüentemente, da escravidão de homens e mulheres. Entre os portugueses, a presença de escravos negros, oriundos muitas vezes da África, era episódio comum. Em embarcações nem sempre boas, os negros amotinavam-se num cotidiano de viagens nada fáceis. A precariedade da higiene começava, inclusive, pelo espaço normalmente restrito aos quais os escravos ficavam submetidos.

Em uma embarcação, com três coberturas, por exemplo, duas delas certamente eram utilizadas para a carga da Realeza e/ou dos mercadores. O que restava era, sem dúvida, muito pouco.

A água potável, destinada ao consumo e ao cozimento dos alimentos, não atendia, portanto, a necessidade do banho, o que, inevitavelmente, contribuía para a proliferação de todos os tipos de parasitas. A má higiene à bordo contaminava os alimentos e repercutia num processo de debilitação física que levava à morte muitos destes infelizes. Relatos lamentáveis da história contam até mesmo que muitos chegavam a matar a sede com a própria urina. Outros, porém, que já não alimentavam o sonho de um dia vivenciar melhores dias, preferiam suicidar-se a morrer de sede (PRIORI; VENÂNCIO, 2001).

Desembarcavam as naus que eram as embarcações que traziam o instrumento mais real da força e da resistência humana. O exemplo também da desigualdade e da injustiça social mais cruel.

Nesta mesma época, portanto, deu-se a existência de engenhos. Engenhos que consistiam em gigantescas rodas, movidas à água e a tração animal. Uma grande parte dos engenhos localizava-se em meio a matas, justificando a fertilidade dos terrenos, que exibia abundância de lenha indispensável às fornalhas, e a concentração de "capas verdes" em enormes lavouras de cana-de-açúcar. Outros se

localizavam à beira dos rios: Paraguaçu, Jaguaribe, Sergipe, na Bahia, o Beberibe, o Jaboatão, o Uma e o Serinhagem, em Pernambuco. (PRIORI; VENÂNCIO, 2001)

Aliado a este cenário, a existência de verdadeiras fortalezas de adobe e taipa que eram as casas grandes. Com mobiliário pobre e escasso, varandas entaladas no meio da fachada principal, os pequenos alpendres davam aos senhores de engenho a vista sobre sua terra.

Muitos senhores batizavam seus engenhos com os nomes de Santos protetores como os nomes de São Francisco, São Cosme e São Damião, Santo Antônio. Outros lhes davam nomes africanos, como Maçangana, dentre outros.

A figura do senhor de engenho para com todos, inclusive com a sua família, era de autoridade e respeito. Todos deveriam dobrar-se a seu comando. A esposa sempre deveria estar envolvida em atividades domésticas de costura, bordados, doceria, além de apresentar grande devoção religiosa. Viviam para gerar os filhos, mas, na ausência de seus maridos, deveriam assumir as responsabilidades de trabalho com igual vigor. Contudo, neste quadro de diversificação de capacidades, a mulher branca era sempre a dona de casa, a mãe dos filhos. A negra, escrava, passara a ser então, o território do prazer. Para o sexo, a divisão racial não permitia que as esposas, brancas, fossem “escravas” de seus próprios maridos.

Os séculos XVII e XVIII foram marcados pela expansão do cultivo da cana-de-açúcar, principalmente no Nordeste do Brasil. Associada a grandes plantações e literalmente ao trabalho escravo, a empresa do açúcar contava igualmente com outros pequenos empreendedores que abasteciam os engenhos com suas canas. Relatos da história demonstram que 40% dos engenhos do Estado de Pernambuco moíam suas próprias canas. O restante provinha sempre de outros lavradores.

Num regime de trabalho tão escravocrata, toda a atividade de força e resistência era realizada pela mão-de-obra escrava. Escravos plantavam, cortavam, transportavam e moíam a cana. O cozimento do caldo extraído acontecia em tachos de cobre colocados sobre fogo de lenha, o que tornava o calor das casas de caldeira quase insuportáveis. Por esta razão os escravos, homens, mais fortes e robustos, eram designados os “caldeireiros e tacheiros”.

As áreas rurais importavam escravos africanos, sem cessar. Submetidos a senhores e administradores, os cativos eram tratados como objetos. Exerciam funções diversas como: purgadores, serviços de enxada, de moenda, de horta, como carreiros, carapinas, pedreiros (PRIORI; VENÂNCIO, 2001).

As cativas tornavam-se cozinheiras, lavadeiras, costureiras, bordadeiras, entre outros. Por tantas vezes estas mesmas mulheres, tão discriminadas, serviam, no entanto, de damas de leite para os filhos dos seus senhores. E, não bastasse tamanha exploração, os escravos ainda recebiam castigos físicos exagerados.

Os escravos precisavam exteriorizar seus sentimentos de repulsa e revolta, e por isto tornaram-se consumidores de aguardente, aceita até mesmo como fonte de energia, mas que, por outro lado lhes comprometia bastante a saúde. Junto à cachaça, havia a maconha, clandestina nos navios de tráfico, que lhes aliviava um pouco do sofrimento.

Vestiam-se muito modestamente, e cobriam-se também com muito pouco. Não foram poucos os humilhados que eram proibidos, inclusive, de se aproximarem da Igreja.

Os senhores costumavam classificar os escravos com dois tipos de nomes: os boçais – aqueles recém-chegados da África; e os ladinos – aqueles africanos normalmente já adaptados e que entendiam o português. Havia ainda o resultado da miscigenação: os crioulos e os mulatos, por exemplo. A estes, de cor de pele mais clara, ficavam reservadas as tarefas domésticas, artesanais e até mesmo de supervisão. O trabalho mais difícil e pesado era realizado normalmente pelos africanos, puros de raça. (PRIORI;VENÂNCIO,2001).

Em algumas fazendas e engenhos, os escravos recebiam, em usufruto, pedaços de terras para plantar e quem sabe até negociá-los. Dessa maneira, este tipo de atividade rendeu a possibilidade de comprar a própria liberdade. Registros coloniais demonstram que alguns escravos conseguiram sua liberdade e/ou constituíram famílias sacramentadas. Senão vejamos, o que menciona os registros da Biblioteca Nacional:

Aos dezessete de setembro de mil setecentos e quatro, batizei e pus os santos óleos a Miguel, filho legítimo de Miguel e de sua mulher, Luzia, escravos de Manoel Martins Soares. Foram padrinhos Salvador Mendes e Paula Cardoza, mulher de Paulo Dias.(Anais da Biblioteca Nacional,1988,p.136).

A prosperidade da empresa da cana-de-açúcar gerou, aos olhos principalmente dos holandeses, muita inveja e ambição, fazendo com que as investidas se tornassem freqüentes. Dos engenhos existentes nas capitais de

Itamaracá, Paraíba e Rio Grande do Norte, quase a metade foi abandonada pelos seus proprietários, confiscados ou vendidos em 1637 e 1638.

Enquanto muitos escravos permaneciam acomodados e submissos, outros menos conformados procuravam fugir. Os negros fujões instalavam-se em áreas que se denominavam quilombos. O maior quilombo colonial ficou conhecido como “quilombo dos palmares”. Muitos fujões se concentravam em áreas que se estendiam entre o norte do curso inferior do rio São Francisco, no Estado de Alagoas, e por vizinhanças do Cabo de Santo Agostinho, no Estado de Pernambuco. Relatos de Anais, afirmam tratar-se de uma região acidentada, coberta de mata tropical com palmeira-pindoba em abundância, originando o nome *Palmares*.

Mesmos nos quilombos, os cativos não tinham sossego, pois eram vítimas de várias expedições punitivas que buscavam resgatar os negros fujões. E quando isto acontecia, seus dias de pavor tornavam-se ainda mais cruéis. Contudo, a partir de 1630, os engenhos começaram a se desarticular e isso desencadeou um maior crescimento dos quilombos. Reunidos assim, em craúnas e cumbe, os negros passavam a promover desordens, invadindo e queimando casas, levando outros cativos a fugirem também. (HOLANDA, 1948).

A luta pela possibilidade de liberdade açoitava noite e dia as mentes e forças dos cativos. Por outro lado não foram poucas as “expedições” que buscavam incansavelmente acabar com os sonhos daqueles negros sonhadores. Normalmente as expedições reuniam tapuias bem armados, e em tentativas constantes “Palmares”, o maior dos quilombos, quase chegou a ser destruído.

Após a saída dos holandeses do Brasil, autoridades portuguesas passaram a articular outros planos que viessem a destruir, por fim, Palmares. Relatos afirmam que muitos anos foram caracterizados por violentos combates, onde os chefes de expedições tentaram dobrar os negros fugidos. Em meio a tantas invasivas, Zumbi o mais conhecido dos Palmares foi capturado no dia 20 de novembro de 1695, e depois de executado teve sua cabeça exposta em praça pública. Aquele exemplo sinalizava que escravos devem obediência. Não se desafiava o sistema escravista.

Os quilombos já abrigavam também, nesta mesma época, índios que outrora escravizados já não aceitavam tal situação de submissão. E foi por parte destes que vários quilombos desenvolveram autonomia. Juntos, eles detinham o conhecimento para a fabricação de cerâmicas e redes, o processamento da mandioca, técnicas de caça e pesca, dentre outros.

No mesmo tempo que os quilombos se multiplicavam, descobria-se ouro em Minas Gerais. Transferida a exploração do trabalho para a outra atividade, utilizando inclusive a mesma sistemática, a resistência à exploração surgia novamente. A figura dos capitães-do-mato, encarregados de perseguir os fugitivos, era bastante reconhecida por parte dos senhores de terras. Eles eram respeitados pela bravura e recebiam pagamento que chamavam na época de "tomadia".

Por diversas vezes os capitães-do-mato recorriam a exploração de escravos capturados para ajudarem na perseguição dos cativos fujões. Isto porque os capturados conheciam hábitos e comportamentos dos fugitivos. A recompensa pela captura dos fujões chamava-se "sesmaria".

O século XVIII, em Minas Gerais, apresentava uma característica vista também em outras regiões do Brasil, que era a existência de alguns quilombos na vida da comunidade. Os escravos conseguiam integrar-se facilmente em meio a grupos sociais, prestando-lhes diversos tipos de serviços. Eles negociavam: trocavam, vendiam, enfim, buscavam de uma maneira ou outra garantir autonomia e liberdade.

Em Mato Grosso os escravos também fundaram quilombos. Lá eles trabalhavam com a mineração, agricultura e pecuária, e, assim, negros libertos conviviam com índios, mestiços ou fugidos. Juntos eles praticavam a agricultura de subsistência, e plantavam milho, feijão, mandioca, amendoim, cará, banana, além de outros. Calcula-se que nesta época, 70% da população era formada por negros (HOLANDA, 1948). Uma vegetação de chapadas e montanhas possibilitavam ainda mais o número de esconderijos, o que dificultava as ações invasivas dos capitães-do-mato.

A região do Rio Grande do Sul também registra em sua história a existência de quilombos. Nesta região o trabalho que os escravos realizavam, na época do abate do gado, era demasiadamente cansativo. Os cativos só agüentavam mesmo por causa dos goles de aguardente que tomavam. Aquilo lhes restaurava um pouco o ânimo e as energias. O final do século XVIII registra a contratação de muitos capitães-do-mato para dar vencimento a quantidade de escravos fugidos que buscavam abrigar-se nos quilombos.

Em Porto Alegre, a Câmara registrava em Atas: (PRIORE;VENÂNCIO, 2001, p.80):

Nesta verança [...] se mandou fazer uma marca F para marcar os escravos apanhados em quilombos, e assim mais um tronco, para o capitão-do-mato segurar os escravos que forem apanhados em quilombos, para neles fazer a execução que a Lei determina, antes de entrarem na cadeia.

Mas, aos quatro cantos do Brasil os escravos lutavam e trabalhavam. Os aquilombados desenvolviam um razoável comércio de lenha. Chegara ao ponto de abastecer pequenos mercados e de suas roças de feijão, banana, batata doce e cana, sortir a mesa de proprietários de terras. Através de troca era possível adquirir sal, aguardente, munição para caçadas, roupas, entre outros produtos. O comércio tornara-se bem lucrativo e fazia com que comerciantes e barqueiros se tornassem aliados.

O trabalho escravo era um retrato comum por todo o país. Na Amazônia, por exemplo, provavelmente em razão da própria localização, o cativo negro foi praticamente todo substituído pelo trabalho indígena. Mas, sempre uma realidade nua e cruel da exploração humana.

Há de considerar-se que aos Portugueses, inicialmente, coube a primazia do trabalho, num modelo adotado também por outros povos. O solo brasileiro apresentava abundância de terras férteis, pouco desbravadas, que proporcionou grande unidade de produção a partir da cana-de-açúcar, tendo como recurso mais fácil a introdução de escravos, principalmente os negros, que representou fator indispensável no desenvolvimento dos latifúndios coloniais.

O resultado dessas explorações eram incompreensões recíprocas que, ainda que silenciosa e passiva, eram impostas pela raça dominante. Os Portugueses almejavam riqueza, pois tinham se acostumado a alcançar especiarias e metais preciosos. Já no Brasil, os lucros obtidos no início se dava em razão do esforço de plantar a cana e fabricar o açúcar, com as mãos e os pés dos negros. (PRIORI;VENÂNCIO).

Pode-se afirmar que praticamente toda a estrutura da sociedade colonial do Brasil teve sua base em áreas rurais. Considerando esse fato, compreende-se exatamente as condições daqueles que governaram até muito tempo depois da Proclamação da República. Foi efetivamente nas propriedades rústicas que a colônia se concentrou durante os séculos iniciais da ocupação Européia.

O uso e abuso do trabalho escravo no Brasil, especificamente caracterizado pela escravidão de negros, durou cerca de 300 anos. Apesar de sua grande resistência, o escravo negro não conseguiu evitar que àquele tipo de escravidão fosse aceita e praticada no país por tanto tempo. Até mesmo a Igreja católica considerava a escravidão uma forma de salvação dos negros. De fato, a escravidão passara a ser a base de sustentação da agricultura de exportação, além de representar elemento de poder e status da elite rural que a justificava como um mal necessário já que a economia do país não conseguiria funcionar sem escravos.

Os governantes buscavam, de todas as maneiras, adiar o fim da escravidão no Brasil e desse modo a transição do trabalho escravo para o trabalho livre apresentava muitos confrontos sociais e lutas políticas. Alguns passos foram dados. No primeiro deles, a Lei Eusébio de Queiros acabava com o tráfico negreiro. Esta lei, contudo, acarretava a falta de mão-de-obra para as lavouras de café que já eram muitas durante o século XIX. A impossibilidade de trazer novos escravos de fora do Brasil causou, gradativamente, uma diminuição da população escrava. Numa mesma década, caracterizada pela intensificação de debates sobre a escravidão, a Guerra da Secessão levou à liberdade os escravos norte-americanos, fato que apresentou grande repercussão no mundo inteiro. (MONTENEGRO, 1989).

No Brasil, foram fundadas várias associações abolicionistas formadas por advogados, médicos, escritores, jornalistas, padres, entre outros, que procuravam sensibilizar a população para a causa abolicionista. Em 1871 foi aprovada a Lei do Ventre Livre, que declarava livres os filhos de mulher escrava que nascessem no Império desde a data da lei.

Contudo, esta lei servia apenas para diminuir a pressão dos abolicionistas durante a década de 1870 e isto fazia do Brasil o único país do Ocidente que mantinha o trabalho escravo.

Muitas foram as investidas pela causa abolicionista. Elementos da classe média, parlamentares, entre outros, insistiam e promoviam ações diretas e radicais, organizando fugas e rebeliões nas fazendas, levando o movimento a adquirir novos adeptos. No dia 28 de setembro do mesmo ano a Lei Saraiva Cotegipe, mais conhecida como Lei dos Sexagenários, libertava os escravos com mais de 60 anos de idade. Lamentavelmente esta lei beneficiava apenas os escravistas, pois ficavam livres apenas os escravos improdutivos e dispendiosos. A Lei dos Sexagenários passara a ter uma reação contrária ao esperado, ou seja, era interessante apenas

para os senhores de engenhos já que com o escravo velho não tinha mais a mesma capacidade de trabalho dos negros jovens e robustos.

O movimento, agora mais radical, levava a ataques constantes contra a monarquia e eram muitas as rebeliões nas fazendas. Diante de um clima de absoluta revolta foi apresentada, 1888, uma proposta de lei que abolia imediatamente a escravidão no país, e no dia 13 de maio desse mesmo ano, a Princesa Isabel, filha de D. Pedro II, assinou a Lei Áurea, que abolia definitivamente a escravidão no Brasil. O negro se tornou livre do cativeiro das senzalas, mas permaneceram as desigualdades social e racial. Isto fez com que uma parte dos ex-escravos continuassem vivendo nas fazendas, recebendo baixos salários e humilhantes condições de sobrevivência.

Este fato reconhece que a abolição precisava vir acompanhada de um programa político e que a conquista da condição de homem livre não estava de fato consumada. (MONTENEGRO, 1989).

4.2 O TRABALHADOR E SEUS DIREITOS

A CLT surgiu como uma necessidade institucional após a criação da justiça do trabalho em 1939. A legislação trabalhista e a justiça do trabalho tiveram surgimento no Brasil como resultado do processo de luta e de reivindicações operárias que se desenrolava no exterior e no país, a partir do século XIX. No exterior a preocupação em estabelecer normas legais de proteção ao trabalho tomou forma na constituição mexicana 1917, e constou também das recomendações do tratado de Versalhes, de 1919, do qual se originou a organização internacional do trabalho – (OIT).

No Brasil as primeiras normas trabalhistas surgiram a partir da última década do século XIX, como é o caso do Decreto nº 1.313, de 1891, que regulamentou o trabalho dos menores de 12 a 18 anos. Em 30 de Abril foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, vinculado ao Ministério da Agricultura, Industrial e Comercio que eram órgãos consultivos para assuntos trabalhistas e previdenciários. Não decidia sobre divergências surgidas nas relações de trabalho.

Após a Revolução de 1930, ocorreu um aceleração no processo, com a criação do Ministério do Trabalho, o Conselho Nacional do Trabalho agora vinculado

ao novo Ministério, que passou a ter competência para opinar em matéria contenciosa e consultiva e depois também em julgar. Em 1932, o governo provisório chefiado por Getúlio Vargas, criou dois organismos destinados a solucionar os conflitos trabalhistas: Comissões Mistas de Conciliação, onde tratavam de divergências coletivas, relacionadas às categorias profissionais e econômicas. Eram órgãos de conciliação e não de julgamento. E a Junta de Conciliação e Julgamento, órgão administrados, mas que tinham o direito de impor solução às partes, porém não podiam executá-las, o que era feito por intermédio dos procuradores do Departamento Nacional do Trabalho.

Vale ressaltar que nenhuma forma nova de enxergar e implementar as relações de trabalho se desenvolveriam sem que preexistissem algumas condições essenciais para seu surgimento. Isso não implica afirmar que todos os fatores desencadeantes apareceriam de uma única vez, mas, ainda que gradativamente, elementos diversos fizeram com que as relações trabalhistas exigissem um novo sistema menos escravocrata.

Dessa forma, elementos, fatos, dados, relações, categorias, entre outros, passaram a ser objetos de exames e/ou de análises. Forças produtivas como mão-de-obra, recursos da natureza, capital e tecnologia impulsionaram as lutas de classe para que, junto às ações do Estado Brasileiro, reavaliassem as condições sociais nas quais se realizava o trabalho humano.

Rememorando vários conceitos e fatos comprovados na história, foi possível relacionar uma seqüência de lutas, onde o trabalhador demonstrou a necessidade de saciar sua própria natureza humana, tendo antes de qualquer coisa, sua dignidade respeitada.

4.3 EVOLUÇÃO DO TRABALHO

Ao se analisar os períodos da história, que foram considerados as grandes Eras do Desenvolvimento da humanidade, observa-se a incrível evolução do homem e a aceleração dos tempos. Ao longo do tempo, o homem foi desenvolvendo seus conhecimentos, ajustando-os as suas necessidades de sobrevivência em função da evolução da espécie.

De acordo com Martins (1998, p. 1), os artesãos foram a primeira forma de produção organizada, já que eles estabeleciam prazos de entrega e prioridades, atendiam especificações pré-estabelecidas e fixavam preços em suas encomendas. A partir de Descartes o homem teve consciência de que a compreensão dos princípios científicos proporcionava uma maneira mais metódica de inventar. A máquina a vapor, por exemplo, iria ser inventada mais de um século antes dos cientistas entenderem as leis termodinâmicas que tornavam o seu funcionamento compreensível. (ATMORE et al., 1978)

A máquina a vapor foi um dos primeiros atributos da Revolução Industrial. Sabendo que o ser humano é um animal volitivo, tendo seu comportamento determinado pela vontade de satisfazer suas necessidades e obedecendo a uma hierarquia de valores, Douglas McGregor causou polêmica, afirmando que o ser humano não gosta de trabalhar e evitará o trabalho quando for possível. As pessoas precisam ser coagidas, controladas e ameaçadas com castigos pela administração para produzirem e obterem produtividades. (McGraw -Hill, NY, 1960).

Torna-se preocupante as constatações feitas de que muitas empresas contemplam essa linha de pensamento. Os trabalhadores das empresas são os fatores mais importantes das organizações e da gestão de processo de produção. Por muito tempo, as pessoas que trabalhavam na produção foram relegadas a um segundo plano, porque eram vistas como máquinas que tinham de produzir e darem-se por satisfeitas de terem o emprego. Somente com o desenvolvimento da era pós-industrial é que os empresários começaram a entender que pessoas eram um elemento precioso da organização e, conseqüentemente, a necessidade de uma primordial gestão voltada aos aspectos sociais, organizacionais e individuais.

Concomitantemente à era pós-industrial alguns foram os estudos que procuraram justificar o desempenho do trabalho realizado pelo homem. Satisfazer certas necessidades primárias dos empregados, levou os empregadores a constatar que era preciso modificar algumas formas nas quais os trabalhos estavam sendo realizados. A importância de reavaliar a execução das tarefas e observá-las através dos comportamentos das pessoas os levou a reconsiderar o estado psicológico dos trabalhadores e tudo o que norteava os seus desempenhos operacionais. Para produzir, o trabalhador precisava ter suas necessidades, consideradas essenciais, supridas: (ROBERTO, 1992).

- Existência: se refere aos requisitos materiais básicos (fisiológicos e de segurança);
- Relacionamento: interação com outras pessoas para atender e ser atendido (um desejo de status e sociabilidade);
- Crescimento: desejo de desenvolvimento pessoal (inclui os componentes intrínsecos da categoria estima de Maslow (autoconfiança, realização, competência, conhecimento, independência) , bem como as características incluídas sob a auto-realização). (ROBERTO,1992)

A produção é resultante da condução harmônica e dinâmica das empresas e este complexo exige dos funcionários habilidades, conhecimentos e competências para atingir as metas e objetivos organizacionais. Aos indivíduos são impostas responsabilidades e produtividade para com o cargo que exercem e a pressão psicológica muitas vezes excedem os limites de sua competência. A identificação, desenvolvimento, reconhecimento e valorização das competências constituem uma importante mudança de paradigma, com relação a conceitos e valores, que terá grande influencia nos destinos da organização, nas carreiras e na evolução da sociedade. O empresário despreparado põe em risco a sobrevivência do seu negocio e nos novos tempos não há mais lugar nem espaço para este tipo de empreendedor.

A evolução do trabalho do homem está associada a um passado de submissão, as Eras do Desenvolvimento e ao triunfo da Razão, foi a dominação da natureza pela cultura. A nova era sem dúvida, a mais importante da história humana, está marcada pela autonomia da cultura ante as bases materiais de nossa existência. Segundo Rossatto (2002, p. 1):

o advento da Era industrial trouxe grandes inovações tecnológicas embora tivesse foco nos ativos tangíveis da organização. Na Era do Conhecimento, as inovações estão caminhando rumo à valorização dos ativos intangíveis da empresa e da transferência das informações. Enquanto a Era Industrial enxergava o ser humano como uma peça nas engrenagens que moviam o processo produtivo, a Era do conhecimento se baseia no homem, valorizando-o sem deixar de vislumbrar a quantidade e a otimização dos processos.

4.4 DIREITOS DO TRABALHADOR

Surge como autêntica expressão do humanismo jurídico e instrumento de renovação social. Constitui atitude de intervenção jurídica em busca de um melhor relacionamento entre o homem que trabalha e aqueles para os quais o trabalho se destina. Visa também a estabelecer uma plataforma de direitos básicos. Portanto, a definição de direito do trabalho é o conjunto de normas e princípios que regulamentam o relacionamento entre empregado e empregadores.

4.4.1 Evolução do Direito do Trabalho

Ainda no final do século XVIII a história apresenta a início da Revolução Industrial. Apesar dessa industrialização acontecer quase que exclusivamente na Inglaterra, pode-se afirmar que a mecanização dos sistemas de produção provocou significativas modificações econômicas, políticas e sociais em vários países.

A Inglaterra foi a pioneira por possuir o maior mercado consumidor da época, por ter obtido também os melhores resultados da revolução comercial, por apresentar o mais sólido sistema bancário, além de possuir grandes minas de carvão. (ROBERTO, 1992),

Nesta época, as fábricas instaladas não ofereciam o melhor dos ambientes de trabalho, apresentando precárias condições para a sua realização. Eram locais abafados, sujos e com péssima iluminação. Os empregados trabalhavam até 18 horas por dia, recebiam salários muito baixos, e por vezes ainda ficavam sujeitos a castigos físicos por parte dos patrões. Situação, inclusive, vista muitas vezes com mulheres e crianças. Não existia praticamente nenhum direito trabalhista como, por exemplo, férias, décimo terceiro salário, auxílio doença, descanso semanal remunerado, ou qualquer outro benefício.

A Revolução Industrial trouxe a nítida caracterização da chamada luta de classe, marcada pela contraposição do trabalho e suas consequências. Desse marco histórico os movimentos humanísticos ficaram mais fortes e se passou, desde então, a valorizar mais o trabalho, não só como uma fonte de rendimentos ou

subsistência, mas também como uma fonte de dignidade para o homem (IANNONE, 1992).

Aos poucos as máquinas começaram a substituir a mão-de-obra humana. E apesar de tornar os métodos de produção mais eficientes; a poluição ambiental, o aumento da poluição sonora e o êxodo rural acarretaram um crescimento desordenado das cidades, com conseqüências nocivas para toda a sociedade.

A história da Industrialização no Brasil está caracterizada por estar dividida em quatro períodos principais. Inicialmente, ou seja, no primeiro período, considerado de "proibição" havia muita restrição ao desenvolvimento das atividades industriais. E, em razão das distâncias entre a metrópole e a colônia, apenas algumas pequenas indústrias para consumo interno sobreviviam. Eram principalmente as de fiação, calçados, e vasilhames. Posteriormente algumas outras passaram a se desenvolver: a de ferro e a têxtil.

No que há de registro do segundo período, pode-se ler Campos (1988), que este se compõe de duas fases: a primeira, caracterizada inicialmente com a chegada da família real portuguesa, momento em que o desenvolvimento industrial brasileiro foi mínimo, pois a escravidão ainda estava presente: não haviam trabalhadores livres e assalariados que pudessem, inclusive, constituir a base do mercado consumidor.

No que se refere a segunda fase, observa-se que o setor que mais cresceu foi o têxtil. Em razão da Lei Euzébio de Queiros, que proibia o tráfico de escravos, os capitais que eram aplicados na compra de escravos ficaram disponíveis para investimento no setor industrial. A indústria do café que se encontrava também em pleno desenvolvimento necessitava muito de mão-de-obra. Um número considerável de imigrantes trouxe novas técnicas de produção de manufaturados, e foi, assim, a primeira mão-de-obra assalariada no Brasil. Isto constituiu uma força de trabalho especializada.

O primeiro momento de crescimento industrial deu-se em ocasião do aumento da quantidade de estabelecimentos que passou de 200, em 1881, para 600, em 1889. Após a 1ª guerra mundial (1914-1918), os períodos de crise que se seguiram favoreceram o crescimento industrial no Brasil. Isto também ocorreu em 1929 com a crise Econômica Mundial, e no período da 2ª guerra mundial (1939-1945). (ROBERTO, 1992).

É possível observar que o terceiro período (1930-1956), foi um período onde Getúlio Vargas, o Presidente do Brasil na época, operou uma mudança decisiva na política interna, afastando do Poder do Estado oligarquias tradicionais que representavam os interesses agrários-comerciais. Houve a substituição da mão-de-obra imigrante pela nacional, com a maioria dos trabalhadores oriundos dos Estados do Rio de Janeiro, São Paulo e alguns movimentos migratórios dos Estados da Região Nordeste. Alguns fatores contribuíram ainda mais diretamente para o desenvolvimento industrial a partir de 1930:

- O êxodo rural, em razão da crise do café, aumentando a população urbana que passara a constituir também uma parcela do mercado consumidor;
- Uma diminuição das importações por causa da crise mundial e da 2ª guerra mundial, favorecendo o desenvolvimento das indústrias livres da concorrência estrangeira.

Apesar de tudo, as exportações acumulavam divisas. Ao final da guerra já existiam indústrias com capital e tecnologia puramente nacionais, como a indústria de autopeças.

O quarto período, que ficou conhecido como de “Internacionalização”, deu-se a partir do ano de 1956. Nas décadas anteriores predominou as indústrias de bem de consumo, depois outras atividades passaram a ter destaque como no setor de minerais, metalurgia, siderurgia, ou seja, alguns setores bem mais sofisticados tecnologicamente. O governo de Juscelino Kubitschek criou um Plano de Metas que dedicou mais de 2/3 de seus recursos para investimentos no setor de energia e transporte. Com isso, houve aumento na produção do petróleo e a potência de energia elétrica instalada, que visava assegurar sempre a instalação de novas indústrias. (ROBERTO, 1992).

Por conclusão é possível constatar que a Revolução Industrial tornou os métodos de produção mais eficientes. Os produtos passaram a ser produzidos mais rapidamente, o que barateava os preços e consequentemente estimulava o consumo. Contudo, o outro lado da moeda apresentara outra realidade: os empresários (capitalistas) estabeleciam duras condições de trabalho sem aumentar os salários, para então promover maior produção, garantindo lucro crescente. Com uma disciplina rigorosa as condições de trabalho não ofereciam segurança suficiente. Algumas fábricas tinham uma jornada de trabalho que ultrapassava 15

horas; o período referente as férias não eram cumpridos e ainda mulheres e crianças não tinham tratamento diferenciado.

A Revolução Industrial trouxe transformações econômicas-sociais que buscavam ampliar os limites entre o desenvolvimento dos mercados e as conquistas dos trabalhadores, e que, seguramente, provocou aumento da produção e da urbanização.

4.4.2 Princípios do Direito do Trabalho

O direito do trabalho possui inúmeros princípios que podem ser especificados, tanto para o estudo como para sua aplicação. Os princípios internacionais, por exemplo, estão relacionados especificamente nas orientações e resoluções da (OIT) Organização Internacional do Trabalho. Os princípios constitucionais, por sua vez estão consagrados pela doutrina e jurisprudência.

Pode-se afirmar que os princípios do Direito do Trabalho tornam-se instrumentos importantes na aplicação das normas e no suprimento de omissões do ordenamento jurídico. Os princípios, quando analisados a partir de sua funcionalidade, exercem três funções a considerar: a informativa, a normativa, e a interpretativa. Isto porque é possível caracterizar princípios como instrumentos de fundamentação e inspiração para àqueles que elaboram e integram as normas legislativas; o que vem a facilitar a interpretação para os operadores do direito. É possível relacionar diversos destes princípios:

1. Princípio da Proteção: Este é reconhecidamente o princípio de maior abrangência e importância no Direito do Trabalho, uma vez que seu objetivo maior está em buscar corrigir as desigualdades, proporcionando ao empregado a possibilidade de ver garantido os mecanismos para os direitos mínimos diante da sua condição hipossuficiente. O princípio da proteção impede a exploração do capital sobre o trabalho humano, levando-os a uma melhoria nas condições de vida, inclusive porque fundamenta o princípio da proteção: "ter a norma mais favorável aplicada no caso de polêmica do objeto, autorizando-a independente de sua hierarquia".

Vale salientar que o princípio protetivo desmembra-se em outros três, a saber: (SARAIVA, 2008)

- Princípio *in dubio pro operário*= análise do preceito que disponha sobre a regra trabalhista, optando dentre várias interpretações consideráveis, àquela que for mais favorável ao empregado.

- Princípio da aplicação da norma mais favorável= trata-se de uma aplicação que é utilizada em favor do trabalhador ainda que independa de obedecer posição de escala hierárquica. Sua atuação poderá acontecer em três momentos diferentes:

- 1) na elaboração da regra jurídica, onde disposições legais devem determinar regras que sejam mais favoráveis aos trabalhadores;
- 2) na hierarquização das regras jurídicas, onde seja aplicado o dispositivo mais favorável ao trabalhador independente de sua posição na escala;
- 3) na interpretação das regras jurídicas, quando colocadas à frente daquele que vai interpretar duas ou mais possibilidades de um determinado dispositivo legal. (SARAIVA, 2008).

Ao aplicador do Direito dispõe ainda que duas teorias podem vir a solucionar uma desordem apresentada. São elas: *a teoria do conglobamento* que seria aplicada quando no conjunto de normas o instrumento jurídico for o mais favorável àquele que trabalha, sem contudo dividir os institutos jurídicos; e *a teoria da acumulação* que pode levar a aplicação de mais de um instrumento jurídico, tirando de cada um as cláusulas que beneficiem mais o trabalhador, e sendo sobreposto isoladamente aos contratos de trabalho.

Uma parte da doutrina disponibiliza uma terceira teoria intermediária conhecida como “teoria do conglobamento mitigado”, onde a norma mais favorável deve ser escolhida através da comparação entre as várias regras de cada instituto ou matéria, considerando o critério da especialização.

- Princípio da condição mais benéfica = estabelece que as melhores condições para o trabalhador, registradas no contrato de trabalho, ou mesmo constantes no regulamento da empresa, devem prevalecer.

Por fim, as convenções coletivas, os acordos coletivos, e a sentença normativa mesmo estabelecendo cláusulas e normas para o cumprimento e aplicabilidade dos contratos de trabalho, não se incorporam definitivamente aos pactos de emprego, conforme descreve a Súmula 277 do TST: “As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos”. (SARAIVA, 2008).

2. Princípio da irrenunciabilidade de direito: conhecido também como princípio da indisponibilidade de direitos ou princípio da inderrogabilidade, está no art. 9º da CLT, e dispõe: "São nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação".

Trata-se de um princípio que leva os trabalhadores a terem seus direitos irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis; o que passa a ser um instrumento de proteção importantíssimo, pois em algumas situações os empregadores utilizam-se de método de coação que levam os trabalhadores a abrir mão de seus direitos, duramente conquistados.

3. Princípio da continuidade da relação de emprego = a Súmula 212, do TST, *in verbis* afirma: "O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado". (SARAIVA, 2008).

O que o trabalhador normalmente espera é que os contratos de trabalho sejam firmados por prazo indeterminado, levando-os a fazer parte da estrutura da empresa.

4. Princípio da primazia da realidade = Pode-se constatar ser este o princípio mais utilizado, uma vez que impede que o empregador faça uso de procedimentos fraudulentos que escondam o vínculo empregatício ou até mesmo direitos menores do trabalhador.

5. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva = trata-se de um princípio com procedência no Direito Civil, da cláusula *pacta sunt servanda*; que estabelece que os contratos devem ser cumpridos. A CLT, através do art. 468, determina que só haverá alteração de cláusulas e/ou condições registradas no contrato de trabalho se estas estiverem em concordância mútua, não provocando, direta ou indiretamente, prejuízo ao empregado.

Importante salientar que ao empregador cabe o poder de gerenciar a direção da empresa, assumindo, portanto, os riscos da atividade econômica (CLT, art. 2º); podendo promover pequenas variações contratuais, sob a forma unilateral, sem causar prejuízos ao empregado, pois este poderia buscar tutela jurisdicional (*jus resistenciae*).

6. Princípio da Intangibilidade salarial = por ser o salário do empregado o instrumento que proverá suas necessidades alimentares, bem como, e

supostamente, dos seus familiares, este princípio fez surgir vários dispositivos normativos que defendem essa necessidade, a saber:

- a) pode-se enumerar os arts. 459, 462, 463, 464 e 465 da CLT que evitam condutas abusivas por parte do empregador (retenção, atraso, sonegação e/ou descontos indevidos);
- b) credores do empregado, que poderia estipular, por exemplo, a impenhorabilidade dos salários (art. 649, IV, do CPC);
- c) credores do empregador, com manutenção dos direitos que constam do contrato de trabalho em razão, por exemplo, de falência da empresa. Muito embora a nova Lei de Falências (11.101/2005, art. 83), considere, em casos assim, privilegiados os créditos derivados da legislação do trabalho até 150 (cento e cinquenta) salários mínimos.

O princípio da intangibilidade salarial deriva o princípio da irredutibilidade salarial, que consta na CF/1988, no art. 7º, VI, e estabelece como regra, a impossibilidade de reduzir salários.

Embora a própria Constituição Federal tenha flexibilizado alguns acordos coletivos de trabalho, que reduzem temporariamente os salários, tornando-os relativos, e não absolutos; frisa-se que a regra geral permanece a da irredutibilidade salarial.

O direito do trabalho pode ser conceituado como o ramo do direito que tem por objetivo as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado. As atenções do Direito do Trabalho cingem-se à disciplina das relações contratuais de emprego estabelecidas entre empregadores e empregados. O Brasil não possui um código do trabalho, como acontece com outros ramos do direito pátrio, ou como outros países onde o direito do trabalho está condicionado. As regras ao direito do trabalho encontram-se estabelecidas na Constituição, nas convenções internacionais, na Consolidação das Leis do trabalho (CLT), onde é nesta que se constitui a legislação ordinária básica ao Direito do Trabalho. (SARAIVA, 2008)

A CLT trata não só do direito individual do trabalho, mas tutelar, do coletivo e até mesmo de normas de processo do trabalho, de segurança e medicina do trabalho, de fiscalização trabalhista, dentre outras, dando total apoio aos trabalhadores de todas as áreas. Pode-se encontrar várias obrigações que o empregador deve se submeter ao contratar um funcionário para trabalhar na sua

empresa. Ao fazer a admissão do funcionário o empregador tem a obrigação de assinar a carteira que é o principal documento de identificação do trabalhador. O contrato de experiência não é obrigatório, é opcional, e o empregador pode contratar o empregado por prazo determinado ou indeterminado de forma expressa, oral ou escrita, onde, sendo com tempo determinado, este pode ser prorrogado até 90 (noventa dias) e, após este prazo, fica caracterizado que o empregado já passa a ter um vínculo com a empresa para o qual trabalha. Portanto, o contrato por prazo determinado não é necessariamente de 90 dias, esse prazo cabe apenas nos casos de contratos de experiência, os outros contratos podem se dar por até 2 anos.

Além das anotações na CTPS, o empregador está obrigado, relativamente a cada trabalhador, a efetuar o registro de empregados em fichas, livros ou sistemas eletrônicos, conforme instruções do Ministério do Trabalho. (CLT, art. 41).

O contrato de trabalho gera obrigações para ambas as partes. A principal obrigação para o empregado é prestar o serviço, já para o empregador é pagar o salário. (SARAIVA, 2008).

Em algumas situações poderá o empregado permanecer afastado temporariamente do serviço, como, por exemplo, em férias, licença-gestante, entre outras situações; mas continua com o vínculo empregatício mantido, por aplicação do princípio da continuidade da relação de emprego. Quando ocorre o afastamento temporário do empregado, diz-se que o contrato está, interrompido ou suspenso.

A interrupção do contrato de trabalho ocorre quando o empregado, embora não prestando serviço, tem que ser remunerado normalmente, contando também o tempo de serviço mesmo que o empregado esteja afastado das suas atividades.

A suspensão ocorre quando o empregado fica afastado não recebendo salário, e não contando tempo de serviço prestado. Nas duas situações, no entanto, o empregado tem o direito, por ocasião de seu retorno ao cargo e a todas as vantagens que durante seu afastamento, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa. (CLT; art.471). Podem-se citar alguns exemplos de suspensão e interrupção:

- Na greve, a paralisação dos trabalhadores é considerada por lei, em princípio, como suspensão do contrato de trabalho.
- No caso de interrupção por motivo de doença os 15 primeiros dias não são caracterizados como auxílio doença, trata-se apenas de uma licença; depois desse tempo de afastamento é que se passa a configurar auxílio doença)

- Acidente de trabalho pode também ter os primeiros 15 (quinze) dias do afastamento do trabalho sendo considerados como uma interrupção do contrato, sendo os empregados remunerados pela empresa para o qual trabalha.
- As férias dos funcionários são exemplos típicos de interrupção do contrato de trabalho, sendo mantido o salário, a contagem do tempo de serviço, para todos os fins e os depósitos do FGTS e recolhimento previdenciários.
- Na licença-maternidade, constitui caso de afastamento do contrato de trabalho em que é mantida a contagem do tempo de serviço para todos os fins e os depósitos do FGTS. A licença-maternidade terá a seguinte duração: 120 dias para a gestante e para a adotante de criança com até 1 (um) ano de idade; 60 dias para a adotante de criança com idade superior a 1 (um) ano, até 4 (quatro) anos e 30 dias para a adotante de criança com idade superior a 4 (quatro) anos, até 8 (oito) anos. O salário-maternidade pago a segurada tem natureza de benefícios previdenciários. O empregador está desonerado desse encargo (PAULO;et al, 2005).
- No aborto, sendo não criminoso, a funcionária continuará a receber o seu salário e contar tempo de serviço, podendo ter duas semanas de descanso, sendo esse afastamento uma interrupção contratual. No caso de ser um aborto criminoso a hipótese será de suspensão do contrato de trabalho.
- A licença paternidade constitui caso de interrupção do contrato de trabalho, sendo assegurado ao trabalhador a contagem do tempo de serviço e sua remuneração.

São muitos os direitos dos trabalhadores, e a lei adota a melhor forma de beneficiar o trabalhador. Grande parte dos trabalhadores com emprego regular e contrato de trabalho possuem os direitos constitucionais e da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) relacionados abaixo: (artigo 7º da Constituição Federal)

- Carteira de trabalho assinada desde o primeiro dia de serviço;
- Exames médicos de admissão e demissão;
- Repouso semanal remunerado (preferencialmente aos domingos);
- Salário pago até o 5º dia útil do mês;
- Primeira parcela do 13º salário paga até 30 de novembro e segunda parcela até 20 de dezembro;

- Férias de 30 dias com acréscimo de 1/3 do salário;
- Vale-transporte com desconto máximo de 6% do valor salário;
- Licença-maternidade de 120 dias, com garantia de emprego até cinco meses após o parto;
- Licença-paternidade de 5 dias corridos;
- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS): depósito de 8% do salário em conta bancária a favor do empregado;
- Horas-extras pagas com acréscimo de 50% do valor da hora normal;
- Garantia de benefícios (oferecidos pela empresa e/ou pelo empregador), de 12 meses em casos de acidente;
- Adicional noturno de 20% do salário para quem trabalha das 22h às 5h;
- Faltas ao trabalho justificadas: casamento (3 dias), doação de sangue (1 dia/ano), alistamento eleitoral (2 dias), morte de parente próximo (2 dias), testemunho na Justiça do Trabalho (no dia), doença comprovada por atestado médico;
- Aviso prévio de, no mínimo, 30 dias, em caso de demissão;
- Seguro-desemprego.

4.4.2.1 Demissão (CLT – Art.477-482)

A demissão pode acontecer de duas formas, por iniciativa do empregador ou por iniciativa do empregado. Quando por iniciativa do empregador, a demissão poderá ocorrer da seguinte forma:

- Sem justa causa;
- Por justa causa.

Ao ser demitido sem justa causa, o empregador deverá avisar o trabalhador com, no mínimo, 30 dias de antecedência. É o chamado aviso prévio. Ao conceder esse aviso, o empregador poderá indenizá-lo, não exigindo que o trabalhador cumpra o serviço nestes dias. Caso queira que o trabalhador cumpra o serviço neste período, o empregado pode optar por reduzir em duas horas sua jornada de trabalho diária ou ficar os últimos sete dias corridos sem trabalhar. O aviso prévio tem por finalidade garantir ao empregado a possibilidade de obter novo emprego.

O empregado demitido deve receber:

- Aviso prévio, no valor de sua última remuneração;
- 13º do salário proporcional ao tempo de serviço;
- Férias vencidas ou proporcionais, acrescidas de 1/3 referente ao abono constitucional;
- Pagamento da multa de 40% sobre o montante depositado em sua conta vinculada do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) - direito previsto na constituição;
- Liberação do saldo existente em sua conta vinculada do FGTS.

Em caso de demissão por justa causa, o empregado deverá ter cometido uma das faltas constantes no artigo 482 e suas alíneas da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Ou seja, o empregador não pode demitir por justa causa sem especificar a falta cometida. Na demissão por justa causa, o empregado deve receber o pagamento do 13º salário vencido ou proporcional e as férias vencidas com acréscimo de 1/3 referente ao abono constitucional. Se o empregado tiver menos de um ano de contrato não receberá as férias proporcionais e o FGTS.

Por iniciativa do empregado, a extinção do contrato de trabalho poderá ocorrer das seguintes formas:

- Pedido de demissão: nesse caso, o empregado deverá avisar seu empregador com antecedência mínima de 30 dias. O empregado não precisa trabalhar estes 30 dias, mas, poderá ter seu salário descontado. Com o pedido de demissão, terá direito a: pagamento do aviso prévio, caso trabalhe os 30 dias; 13º salário; férias vencidas ou proporcionais, acrescido de 1/3 constitucional.
- Rescisão indireta: é a aplicação de justa causa dada pelo empregador ao empregado, nos termos do artigo 483 e alíneas da CLT. Ou seja, o empregador descumpre o contrato de trabalho. Dessa forma, o empregado terá que ingressar na justiça do trabalho e obter a declaração judicial de que rescinde o contrato de trabalho por falta cometida pelo empregador. O empregado receberá as mesmas verbas decorrentes da dispensa sem justa causa.

4.4.2.2 Seguro-desemprego

O seguro-desemprego é concedido, exclusivamente, ao empregado inscrito no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), por um período mínimo de 15 meses contados da dispensa sem justa causa. Para adquiri-lo, o trabalhador não pode estar recebendo qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, exceto auxílio-acidente e pensão por morte. O seguro só é pago caso o usuário não possua renda própria de qualquer natureza e consiste no pagamento de um salário-mínimo, por um período máximo de três meses a cada período de 16 meses de trabalho realizado. (CLT Dinâmica-DOU 09.08.1943)

Para receber o benefício, o empregado deverá se apresentar às unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho e Emprego ou aos órgãos autorizados, entre o 7º ao 90º dia após a dispensa na empresa e levar os seguintes documentos:

- Carteira de Trabalho atualizada com o período do último emprego;
- Termo de Rescisão que ateste a dispensa sem justa causa;
- Documento comprobatório de recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS referente ao vínculo empregatício.

No caso de empregados domésticos, além dos documentos necessários para retirar o seguro desemprego, é necessário também:

Declaração no documento de Requerimento do Seguro-Desemprego do empregado doméstico de que não recebe nenhum benefício de prestação continuada e não possui renda própria suficiente para sua manutenção e de sua família.

4.4.2.3 Adicionais e garantias

Vale-transporte: é obrigatório por lei. Mas, se a empresa oferece condução, não tem obrigação de oferecer o vale-transporte. O empregado deverá declarar a quantidade de vales necessária para o deslocamento apenas para o trabalho.

Vale-refeição: não é regulado por lei, portanto pode ser renegociado ou até cortado sem motivo.

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS): quando houver rescisão do contrato de trabalho, é direito do trabalhador sacar esse benefício quando a demissão não for por justa causa ou com o pedido de demissão.

Aposentadoria: existem três tipos: a aposentadoria por invalidez, voluntária e compulsória. A primeira dependerá da verificação da condição de incapacidade do funcionário por um exame médico-pericial feito pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). O benefício conta da data do início da incapacidade ou da data da entrada do requerimento, caso haja um espaço maior de trinta dias entre essas datas, ele será automaticamente cancelado quando o aposentado retornar ao trabalho. A aposentadoria por invalidez não extingue o contrato de trabalho. Ele fica suspenso, ou seja, se o trabalhador readquirir a capacidade do trabalho a empresa deverá garantir o seu retorno.

A aposentadoria voluntária é aquela em que o trabalhador decide o momento de sua aposentadoria. O pedido de aposentadoria é ato unilateral do trabalhador. Deve, portanto, preencher os requisitos mínimos: o empregado deverá completar 65 anos de idade e 35 anos de contribuição (homem), ou 60 anos de idade e 30 anos de contribuição (mulher), para receber os proventos integrais.

A aposentadoria compulsória, ou por idade, pode ser requerida pela empresa desde que o empregado tenha cumprido o período de carência e completado 70 anos (homem) ou 65 anos (mulher). Por decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1770 e 1772, a aposentadoria espontânea/voluntária não extingue o contrato de trabalho. Sendo assim, caso o empregador entender como rescindido o emprego, esta demissão terá efeito de "demissão sem justa causa". É necessário efetuar o pagamento de todas as verbas rescisórias, inclusive a multa de 40% referente ao FGTS. O mesmo deve acontecer quando ocorrer a aposentadoria compulsória a requerimento da empresa. A aposentadoria por idade ocorre quando o empregado completar 65 anos (homem) ou 60 anos (mulher). (CLT Dinâmica-DOU 09.08.1943)

4.4.2.4. Trabalho temporário

O trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para substituir o expediente permanente ou um acréscimo extraordinário de serviços.

O contrato de trabalho temporário é definido entre as partes e deve ter a duração máxima de três meses, com direito a uma prorrogação por igual período, desde que atenda a um dos pressupostos abaixo:

- Prestação de serviço destinado a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente que exceda três meses;
- Manutenção das circunstâncias que geraram o acréscimo extraordinário dos serviços e desejaram a realização do contrato de trabalho temporário.

Apesar de definido entre o contratante e o contratado, o trabalho temporário deve seguir as regras de carga horária, piso salarial e repouso semanal remunerado. (CLT Dinâmica-DOU 09.08.1943)

4.4.2.5 Trabalho doméstico

O trabalhador doméstico possui quase todos os direitos de outras categorias de trabalho, fruto da luta desta classe e das readequações da lei:

- Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
- Salário-mínimo fixado em lei;
- Folgas em feriados civis e religiosos;
- Irredutibilidade salarial, assim que for firmado o valor do contrato de trabalho;
- 13º salário;
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- Férias;
- Férias proporcionais, no término do contrato de trabalho;
- Estabilidade no emprego em razão de gravidez;
- Licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e do salário;
- Licença-paternidade de 5 dias corridos;

- Aviso-prévio de, no mínimo, 30 dias;
- Aposentadoria;
- Integração à Previdência Social;
- Vale-Transporte;
- Seguro-Desemprego; (se for recolhido o FGTS que é opcional para o empregador)
- Auxílio-doença paga pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a partir do primeiro dia de afastamento. Este benefício deve ser pedido, no máximo, até 30 dias do início da incapacidade. Caso o requerimento seja feito após o 30º dia do afastamento da atividade, o auxílio-doença só será concedido a contar da data de entrada do requerimento.
- O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é opcional do empregador. (CLT Dinâmica-DOU 09.08.1943)

4.4.3 Dignidade do trabalhador

A dignidade da pessoa humana não é e nunca foi uma criação constitucional, mas um dado que preexiste a toda experiência especulativa, razão por que, no âmbito do direito, só o ser humano é o centro de imputação jurídica. Valor supremo da ordem jurídica (AQUINO, 1985).

De que vale o direito à vida sem o provimento das condições mínimas de uma existência digna, se não de sobrevivência (alimentação, moradia, vestuário)?

De que valem os direitos públicos sem o direito do trabalho?

De que vale o direito do trabalho sem salário justo capaz de atender as necessidades básicas?

Muitos trabalhadores se submetem a esses tipos de empregos onde não há provimento suficiente às suas necessidades mais primárias de sobrevivência, ferindo a sua dignidade como pessoa humana. Esse quadro se encontra ainda hoje em nosso país pelo fato de haver muita miséria, fome, e a incultura entre a sociedade. E isso não se dá só no Brasil, em muitos outros países a situação em relação aos trabalhadores são as mesmas. Para Kant, (2004; p.188)

A dignidade é o valor de que se reveste tudo aquilo que não tem preço, ou seja, não é passível de ser substituído por um equivalente. Dessa forma, a dignidade é uma qualidade inerente aos seres humanos enquanto entes morais: na medida em que exercem de forma autônoma a sua razão prática, os seres humanos constroem distintas personalidades humanas, cada uma delas absolutamente individual e insubstituível. Conseqüentemente, a dignidade é totalmente inseparável da autonomia para o exercício da razão prática, e é por esse motivo que apenas os seres humanos revestem-se de dignidade.

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana, e os valores sociais do trabalho. É um objetivo fundamental a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras de forma de discriminação. A Constituição Federal determina que ninguém será submetido a tortura nem tratamento desumano ou degradante. A dignidade da pessoa humana é objetivo de especial atenção do legislador constituinte.

O contrato do trabalho, que muitas vezes passa como esquecido, comporta com absoluta primazia, a obrigação de respeito à dignidade da pessoa humana, uma vez que o trabalhador é humano e cidadão. Assim, tem o empregador a obrigação de respeitar o empregado na sua dignidade absoluta.

Castelo (1999), ensina

o mais importante direito e a precípua obrigação contratual do empregador inerente ao contrato de trabalho não tem natureza patrimonial. E é juntamente o dever de respeitar à dignidade moral da pessoa do trabalhador, aos direitos relativos à personalidade do empregado, cuja violação significa diretamente violação de direito e obrigação trabalhista e do contrato de trabalho.

A dignidade existe basicamente para que o indivíduo possa realizar total ou parcialmente as suas necessidades básicas que tanto precisa, agregado ao seu elemento mutável (comunidade e Estado).

Segundo Sarlet

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

Desta forma pode-se afirmar que ninguém é obrigado a trabalhar em condições degradantes de trabalho, ferindo assim a sua dignidade. Muitos trabalhadores enfrentam esses tipos de empregos, em virtude da necessidade de subsistência e da manutenção, de suas famílias devido a grande desigualdade social que existe em nosso país, e é tão viva na vida dos nossos trabalhadores, apesar das inúmeras garantias consagradas não só na Lei Fundamental do Brasil (Constituição Federal) como também em toda a legislação trabalhista pátria.

Nancy Córdia, frente à não indignação da violação dos direitos humanos, escreveu:

estamos potencialmente frente ao exemplo de exclusão social moral severa onde, no limite, determinado grupo é percebido como não fazendo parte do mundo no qual se aplicam regras, valores e considerações de justiça. [...] este grupo está psicologicamente distante, não evocando qualquer obrigação moral construtiva; é possível que seja percebido basicamente como não merecedor e é dispensável, não possui direitos, dignidade e não se recolhe seu sofrimento como não merecido. Nesse contexto, dificilmente se poderá considerar a lei como universal e absoluta.

A dignidade da pessoa humana já nasce com ela, e no decorrer da sua existência ela vai sendo alargada pelas necessidades advindas do seu próprio amadurecimento e do convívio social, pois, sente necessidade de que seu pensamento encontre receptividade para que sua existência seja digna.

4.4.4. Trabalho Escravo Contemporâneo

No Brasil, a abolição da escravatura tardou muito (Lei Áurea, 1888), apesar do esforço de Nabuco (NABUCO, 1949), da Encíclica de João XIII (Papa Leão XIII, 1891) e do exemplo de tantas outras nações. O país demorou a convencer-se de que a economia do país não iria falir se fosse abolido este vergonhoso meio de exploração humana para lucro de poucos. Esta postura era marcada pela indiferença pelo escravo, pela convicção de que não era igual ao senhor, em direitos e em dignidade.

Há apenas 114 anos – pouco mais de um século, a escravidão tradicional ainda era praticada no Brasil pelo Próprio Estado, pelas pessoas, empresas, organizações, especificamente sobre a população afro-descendente, autorizada pela lei e incentivada pelas autoridades. O comércio e a escravidão de indígenas foi

abolida antes. O comércio de índios foi abolido por lei portuguesa de 1611, e a escravidão indígena foi proibida no Brasil em 1750.

Todavia, a abolição da escravatura, no Brasil como em outros países, não suprimiu práticas assemelhadas, igualmente discriminantes e supressoras da liberdade (FERNANDES, 1965). Provavelmente sob o influxo deste passado recente, ainda se compreende por escravidão apenas a integral ausência de liberdades civis e políticas, o trabalho forçado, sem remuneração, sob maus tratos e violências.

A forma contemporânea de escravidão difere daquela feição tradicional apenas na oportunidade ou na ênfase de emprego da força, da violência e do confinamento. No mais, se utilizam da mesma perfídia, astúcia, coerção em razão da mesma indiferença e sentimento de superioridade. A indiferença e o desrespeito à condição do outro, o escravizado, ainda persistem e estão hoje acirrados, mais perversos, não só porque os meios de sua prática são mais dissimulados, mas porque o modo como se invisibiliza no meio social são agravados pela certeza de que a prática é ilícita, injusta e ilegal. A situação ainda fica mais grave pela impunidade.

Segundo a Organização das Nações Unidas, a escravidão compreende hoje grande variedade de violações de direitos humanos. Sustenta que além da escravidão tradicional e do tráfico de escravos, a escravidão moderna compreende a venda de crianças, a prostituição infantil, a pornografia infantil, a exploração de crianças no trabalho entre outros. (*office of the High Commissioner for Human Rights Fact Sheet No. 14, 1991*).

A escravidão é proibida pelo sistema universal de proteção de direitos humanos, a cargo da ONU; pelo correspondente sistema regional americano, a cargo da OEA; e por entidades especializadas por área de ênfase, como o caso da Organização Internacional do Trabalho, onde trata do tema nas convenções número 29, de 1930, e 105, de 1957, ambas ratificadas pelo Brasil. A primeira (Convenção do Trabalho Forçado) dispõe sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas. Admite algumas exceções de trabalho obrigatório, tais como o serviço militar, o trabalho penitenciário adequadamente supervisionado e o trabalho obrigatório em situações de emergências como, guerras, incêndios, terremotos, entre outros.

O que é particularmente alarmante é o fato de que as novas formas de escravidão atinge cada vez mais crianças, crianças em serviços domésticos, crianças prostituídas, crianças soldados, crianças usadas como provedoras de órgãos para transplantes, crianças colocadas muito cedo para trabalhar frequentemente em condições desumanas (MARTINS, 1997).

As diversas modalidades de trabalho forçado no mundo têm sempre em comum duas características: o uso da coação e a negação da liberdade. No Brasil, o trabalho escravo resulta da soma do trabalho degradante com a privação de liberdade. O trabalhador fica preso a uma dívida, tem seus documentos retidos, é levado a um local isolado geograficamente que impede o seu retorno para casa ou não pode sair de onde trabalha impedido por seguranças armados. No Brasil, o termo usado para este tipo de recrutamento coercitivo e prática trabalhista em áreas remotas é trabalho escravo. O termo trabalho escravo se refere a condições degradantes de trabalho aliadas à impossibilidade de saída ou escape das fazendas em razão das dívidas fraudulentas ou guardas armados.

Ainda a muitos fazendeiros e empresários que usa da mão-de-obra de muitos trabalhadores que trabalham para o seu próprio benefício, sem condições básicas de um trabalho, legalizado, em situações degradantes, sem higiene, sem roupas adequadas para o trabalho, sem alimentação e com salário que não dá para as suas despesas básicas.

O artigo 149 do Código Penal (que trata do crime de submeter alguém a condições análogas a de escravo) existe desde o século passado. Portanto, tanto a existência do crime como a obrigação de garantir os direitos trabalhistas não são coisas novas e desconhecidas. Além disso a maioria dos proprietários que costumeiramente exploram o trabalho escravo, são pessoas instruídas que vivem nos grandes centros urbanos do país, possuindo excelente assessoria contábil e jurídica para suas fazendas e empresas.

A escravidão contemporânea se estrutura em torno de organizações isoladas do Estado, fazendas em regiões muito afastadas do núcleo urbano ou, nas cidades, em casa de prostituição e no trabalho doméstico abusivo.

Os trabalhadores escravos ganham muito abaixo de um salário mínimo, R\$ 50,00 ou R\$ 25,00 por mês, eles moram em condições precárias humanas, e alguns deles moram muito longe da sede da fazenda, no meio do mato, como bichos. Os fazendeiros dono da fazenda e da terra usam os trabalhadores que trabalham sem carteira assinada e não tem estudo algum para poder ter outro tipo de emprego, os

trabalhadores devem ao dono da fazenda muito mais do que eles ganham, na mercearia das fazendas os trabalhadores compram carne, arroz, feijão e pinga, e acabam não recebendo salário nenhum, ficam devendo os seus patrões por essas compras feitas no mercado e nunca pagam, assim fazendo uma dívida atrás da outra e terminam nunca pagando, tendo que ficar trabalhando para servir ou seu patrão para poder pagar as dívidas com mão-de-obra.

Muitos tentaram mudar a situação dos trabalhadores rurais, denunciando o trabalho escravo, os fazendeiros são presos, os trabalhadores rurais ganham carteira de trabalho, mas com o tempo e a falta de emprego, os trabalhadores terminam voltando para o trabalho escravo novamente. Esse tipo de trabalho é normalmente encontrado nas regiões do Nordeste, Amazônia, Amapá e Goiás.

No entanto as principais causas da escravidão nos dias atuais são a fome, a falta de estudo e a miséria que ainda são problemas que caracteriza determinadas regiões do país.

Do que se sabe efetivamente sobre regiões de recrutamento da vítimas de trabalho forçado é que são regiões de agricultura familiar em crise. Nelas, há até mesmo o estímulo a que os jovens aceitem o apelo dos recrutadores em troca do abono, que é a fonte originária da escravização por dívida. O que nos põe em face de formas coercitivas de trabalho com base em engajamento voluntários (MARTINS, 2002)

A escravidão contemporânea é um fenômeno decorrente das características não apenas econômicas do Brasil, mas principalmente culturais.

O número de escravos no campo tem crescido ano após ano, o que deve ser relativizado frente ao aumento das denúncias decorrentes da maior exposição do tema na mídia. Ademais, como denota a Comissão Pastoral da Terra, a escravidão por dívida e o trabalho forçado “encontram-se nos desmatamentos, na produção de carvão, nos seringais e garimpos, em projetos com incentivos fiscais de bancos e multinacionais. São conseqüências de uma receita de modernização e da limitada democracia brasileira” (SUTTON, 1994).

Onde temos um maior índice de trabalho escravo no Brasil é no Norte, Nordeste e Centro-Oeste, e esse índice só faz aumentar. O trabalho escravo não é encontrado apenas em países em desenvolvimento, ou seja em países pobres, esse tipo de trabalho pode ser encontrado em todas as economias do mundo. O Brasil foi um dos primeiros países a reconhecer o trabalho escravo como um problema perante a OIT. E criou desde do ano de 1995 um grupo móvel que

fiscalizava através de denúncias o trabalho escravo no país, onde esses grupos eram formados por fiscais, procuradores do trabalho e policiais federais. A maioria das vezes esses trabalhadores são enganados pelos seus empregadores com armadilhas bem planejadas conforme relato abaixo:

Principalmente no Nordeste, há muita pobreza; falta trabalho decente. No meio, há pensões e dormitórios onde peões aguardam hipotético empregador. O dono da pensão, a dona do hotelzinho já estão combinados com os empreiteiros: lá vem o "gato", que paga a conta atrasada dos peões, faz promessas mirabolantes e leva o pessoal, já endividado, para a empreitada. Às vezes, o sistema já está integrado como, por exemplo, no caso do Sr. Salu, em Açailândia – MA, que é, ao mesmo tempo, "gato" e dono do Hotel Pioneiro. "Os quarenta trabalhadores foram levados de Açailândia até Paragominas e de lá para a fazenda Vitória. Eles foram agenciados por um "gato" conhecido como Salu. Ele seria o proprietário do Hotel Pioneiro, em Açailândia, onde os trabalhadores eram alojados e contraíam as primeiras dívidas, antes mesmo de chegar ao Pará. Além do hotel, Salu também estaria usando casas alugadas para alojar os trabalhadores". (O Liberal, 01/07/03). O "gato" é a figura central do trabalho escravo. Atrás dele esconde-se o dono da fazenda. A região de maior aliciamento é o nordeste: dois, em cada três escravos, são do nordeste: Maranhão, Piauí, Ceará, Bahia, Alagoas; ou, de lá, já migraram para o Pará, Tocantins ou Mato Grosso. A região principal de destino é, atualmente, a nova fronteira do desmatamento, no sul do Pará: Marabá, Novo Repartimento e Terra do Meio (Iriti). A viagem começa de ônibus, passa para o caminhão, até caminhão de gado, trator, barco, a pé, e mesmo de "avionete". Chegando, o peão não tem mais saída. Não tem volta. Está preso. Sem precisar de capangas para vigiá-lo. A realidade é bem diferente do prometido... Alojamento, não tem; sanitários, não tem; alimentação, também não. Está tudo por fazer. Aos poucos, o trabalhador sente na carne que tudo foi mentira, que foi iludido. Começa a procurar um jeito de ir embora, mas, naquela cantina onde compra sem saber do preço, cresceu uma dívida que nem ele conhece. Tem aquela arma onipresente, ameaçadora, dissuasiva, do capanga. Até sua própria liberdade lhe vem sendo descontada, dia após dia. No caderno de um "gato", encontrado na fazenda Carui, no Maranhão, está escrito em todas as letras, entre arroz e sabão, entre café e querosene: compra de liberdade. E, na hora de receber, o trabalhador descobre que é ele que está

devendo, é ele que paga para trabalhar. Portanto, o trabalho escravo é promessa enganosa, é trabalho forçado, em péssimas condições, sem receber... é uma dívida crescente, são ameaças, o impedimento de sair. Fugir?

Alguns poucos heróis resolvem fugir e conseguem, enfrentando barreiras, pistoleiros, sede e fome. Um ou outro desses fugitivos chega para informar e denunciar a situação de quem ficou lá, preso. (www.reporterbrasil.org.br)



Crianças e adolescentes nas casas de farinha (Foto:SRTE/PI)

A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E O COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO

A Organização Internacional do Trabalho vem tratando este assunto ao longo dos anos, mediante diversas convenções. A primeira (nº. 29), editada em 1930, dispõe sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas. Admitem-se algumas exceções, tais como o serviço militar, o trabalho penitenciário adequadamente supervisionado e o trabalho obrigatório em situações de emergência, como guerras, incêndios, terremotos etc. A referida Convenção exige dos Estados que ratificaram que punam a imposição ilegal do trabalho forçado, como delito penal, e apliquem a lei rigorosamente.

Posteriormente, a Organização revisitou o tema na Convenção de número 105, reiterando a proibição de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção, educação ou castigo por opiniões políticas ou ideológicas; a mobilização de mão-de-obra como medida disciplinar no trabalho, punição por participação em greves ou mecanismo de discriminação.

A declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, expedida em 1998, é peça básica para a solução do problema porque sobrepõe a obrigação de combater o trabalho escravo às convenções. Cobra dos Estados-membros a circunstância de que a adesão à OIT implica aderir aos princípios fundamentais, de observância obrigatória, independentemente da ratificação das convenções respectivas. Ademais, estabelece regras para o acompanhamento da efetiva implementação de tais princípios.

Vale aqui destacar alguns dos considerandos preambulares de tal declaração e seus dispositivos iniciais:

"Considerando que a criação da OIT procedeu da convicção de que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente.

Considerando que o crescimento econômico é essencial, porém não é suficiente para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que confirma a necessidade de que a OIT promova políticas sociais sólidas, a justiça e as instituições democráticas.

A Conferência Internacional do Trabalho

1. Relembra:

a) que, ao se incorporar livremente à OIT, todos os membros aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração da Filadélfia, e se comprometeram a esforçar-se por atingir os objetivos gerais da Organização na medida de suas possibilidades, atendendo a condições específicas;

b) que estes princípios e direitos foram expressos e desenvolvidos sob a forma de direitos e obrigações específicas em convenções reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização.

2. Declara que todos os membros, ainda quando não tenham ratificado as aludidas convenções, têm o compromisso, que decorre de sua simples participação na Organização, de respeitar, promover e concretizar, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto destas convenções, vale dizer:

- a) a liberdade de associação, a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de tratamento forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil;
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.”

A Declaração estabelece, também, mecanismos de acompanhamento da implementação de suas normas, através de relatórios globais periódicos.

No Segundo Relatório Global apresentado pela OIT sobre o tema, as formas mais comuns de trabalho forçado são as seguintes:

- Escravidão e raptos;
- Participação obrigatória em projetos de obras públicas;
- Trabalho forçado na agricultura e em regime rurais remotas (sistemas de recrutamento coercitivo);
- Trabalhadores domésticos em situação de trabalho forçado;
- Trabalho em servidão por dívida;
- Trabalho forçado imposto por militares;
- Trabalho forçado no tráfico de pessoas, e
- Algumas distorções no trabalho em penitenciárias e reabilitação por meio deste.



A OIT vem acompanhando estas questões, inclusive implantando escritórios de apoio nos países que necessitam de tal suporte, bem como estabelecendo o enfrentamento com aqueles que persistem em resistir à aprovação de tais princípios.

Apesar de diversas denúncias ao Comitê de Expertos da OIT desde 1985, o reconhecimento oficial do trabalho escravo só ocorreu em 1995. Mesmo assim, o Brasil foi um dos primeiros países do mundo a assumir internacionalmente a existência da escravidão contemporânea. Em 08 de março de 2004, o Governo brasileiro voltou a ser pioneiro em declarar, agora perante a ONU, a existência de um número estimado de 25 mil trabalhadores escravos.

Em 27 de junho de 1995, o Governo Brasileiro editou o Decreto nº 1.538, que instituiu o Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado, o GERTRAF. Adicionalmente, foi criado o Grupo de Fiscalização Móvel, cujo objetivo é atender às denúncias de trabalho escravo. Ao longo dos anos, o heróico Grupo, formado por fiscais e procuradores do Trabalho e Policiais Federais, obstinados em dar liberdade e um pouco de dignidade a milhares de brasileiros resgatados (de 1995 a 2003 foram mais de 14 mil trabalhadores libertados) resistiu a todo tipo de pressões, inclusive de interesses políticos influentes que tentaram impor, muitas vezes por vias oficiais, a vontade de que processos punitivos não fossem levados adiante.

Aliados a isso, a aplicação de multas irrisórias e a falta de responsabilização penal estimularam a reincidência do crime, dificultando o fim do problema. Os fazendeiros assumiam o risco de serem descobertos, utilizando-se de mão-de-obra escrava e, quando flagrados, pagavam as verbas rescisórias, transferiam a despesa ao custo das mercadorias que comercializavam e reincidiam no crime. Sem devida responsabilização dos criminosos, a impunidade, uma das principais causas identificadas pela OIT para a existência do trabalho escravo no Brasil, alimentava a reincidência. Mesmo com todas dificuldades, o Brasil foi reconhecido no relatório Global da OIT de 2001 como um dos únicos países que vinha atuando no combate ao problema da escravidão contemporânea.

Devido ao reconhecimento internacional dos esforços brasileiros e buscar o cumprimento do disposto nas Convenções sobre o tema e na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, a OIT e o Governo Brasileiro aprovaram o Projeto de Cooperação Técnica "Combate ao Trabalho Escravo no Brasil", que iniciou suas atividades em abril de 2002. Com recursos da ordem de US\$ 1.700.000,00, o principal objetivo do Projeto é fortalecer os esforços brasileiros na erradicação do trabalho escravo, atuando em cinco linhas básicas que direcionam suas atividades:

- a) Elaboração e doação ao Ministério do Trabalho e Emprego de um banco de dados sobre trabalho escravo, para que se pudesse conhecer e diagnosticar melhor o problema no país, com a identificação de regiões de incidência, aliciamento, nomes de responsáveis, atividades econômicas envolvidas, reincidência de casos e de trabalhadores;
- b) Lançamento da Campanha Nacional e Estaduais buscando mostrar à sociedade que o problema da escravidão persiste, apesar de 119 anos passados da abolição da escravidão, e com isso envolver, não apenas instituições que atuem nacionalmente, mas também buscar parcerias nos Governos Estaduais e instituições locais para tratar da prevenção e combater o aliciamento da mão-de-obra;
- c) Lançamento do Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo para que compreendesse uma estratégia nacional para erradicação completa e não apenas de repressão, envolvendo metas, inclusive de prevenção e reinserção de trabalhadores;
- d) Atividades de Capacitação e Treinamento dos parceiros envolvidos na repressão, principalmente Ministério Público da União, Ministérios do Trabalho e demais operadores do Direito, além de ONGS e Sindicatos;
- e) Atividades de Fortalecimento do Grupo Móvel, com doação de equipamentos e apoio financeiro a outras atividades que facilitem a atuação dos agentes ligados à repressão.

A estratégia inicial traçada pela OIT buscava no primeiro ano, apoiar um maior envolvimento dos atores que atuam nacionalmente em relação ao combate ao trabalho escravo. No segundo ano, apoio de parceiros locais, a participação de governos estaduais na prevenção e na reinserção dos trabalhadores resgatados. Em 2004 e 2005, a estratégia foi envolver a iniciativa privada e dessa forma, permitir uma participação da sociedade na luta pelo fim da escravidão no Brasil.

A idéia é de que não se pode mais admitir que a submissão de trabalhadores à escravidão seja vista somente como uma mera infração trabalhista. A escravidão viola os princípios mais sagrados de liberdade e dignidade da pessoa. Nesse momento é necessário o engajamento de entidades ligadas às questões de Direitos Humanos, entre elas estão incluídas a Comissão Especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana.

Além da realização da I e da II Oficina de Aperfeiçoamento Legislativo, que identificou as principais dificuldades legislativas encontradas para que houvesse a devida responsabilização dos escravagistas, foi realizada em setembro de 2002 a I Jornada de Debates sobre Trabalho Escravo, com a participação de Juízes Federais, Juízes do Trabalho, Procuradores da República, Procuradores do Trabalho, Auditores Fiscais do Trabalho, Policiais Federais e Policiais Rodoviários Federais. Esse encontro estimulou a criação de grupos específicos nos respectivos órgãos citados e a essencial participação do Ministério Público do Trabalho, Ministério Público Federal e Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Resultou na apresentação e julgamento de ações civis públicas por danos morais e a denúncia de inúmeros responsáveis pelo crime na esfera penal.

A OIT estimulou ainda a realização de seis seminários em 2002 e 2003, apoiou a realização de 42 eventos sobre o combate ao trabalho escravo no Brasil, capacitou e informou cerca de 7500 pessoas sobre a gravidade da situação da escravidão no Brasil.

O Tribunal Superior do Trabalho criou várias itinerantes do Trabalho por causa do engajamento do Ministro Francisco Fausto que se tornou o principal ator jurídico dentro deste Tribunal no combate ao trabalho escravo, o mesmo tornou-se uma importante voz denunciando trabalho escravo a toda nação brasileira.

Em janeiro de 2002, no Fórum Social Mundial, um grande evento foi realizado por meio de uma oficina chamada Trabalho Escravo - Uma Chaga Aberta, que contou com a participação de mais de 2000 pessoas, que demonstraram surpresa e indignação por conhecer e saber que existe escravidão no Brasil. Esse evento tornou-se um marco no combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil.

Em dezembro de 2002, o Brasil avançou ainda mais na legislação, com a sanção da Lei nº 10.608/2002, que assegura o pagamento de seguro-desemprego ao trabalhador resgatado da escravidão.

Em 11 de março de 2003, foi referendado e lançado pelo Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, o Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, fruto das aspirações de várias instituições.

O trabalho da Organização Internacional do Trabalho, escritório no Brasil, sob o comando da batalhadora e incansável Patrícia Audi já informa diariamente sobre notícias do combate de trabalho escravo a cerca de 1.000 endereços eletrônicos. Esse trabalho incansável da OIT tem repercutido na imprensa nacional que tem aumentado as notícias de escravidão contemporânea no Brasil.

O Projeto incentivou a criação da Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), fundada em 01 de agosto de 2003. Na primeira reunião, foi reconhecida oficialmente a culpa do Estado brasileiro no caso de José Pereira (primeiro caso de violação de direitos humanos no Brasil em relação ao Trabalho Escravo) e paga uma indenização de R\$ 52.000,00 por danos morais. Foi o primeiro acordo amigável desse tipo firmado no Brasil.

Em 22 de outubro de 2003 foi lançada a Campanha Nacional na Câmara dos Deputados, criando a frente parlamentar para erradicação do trabalho escravo.

Foram criadas várias campanhas publicitárias por agências publicitárias e veículos de comunicação do país, somando um montante de aproximadamente R\$ 23 milhões doados à causa sob a forma de veiculação gratuita.

O Projeto apoiou uma iniciativa corajosa e inédita do Governo Federal, em 18 de novembro de 2003 elaborou-se a primeira lista suja, contendo o nome de 52 empresas que se utilizavam de Trabalho Escravo e que a partir daquele momento, estavam proibidas de receber recursos governamentais para o financiamento de seus empreendimentos. A lista suja conta hoje com mais de 188 nomes e sua divulgação contribuiu para melhorar a posição do governo brasileiro no combate aos criminosos que se utilizavam de recursos humanos em condições de escravidão.

Em 26 de julho de 2004, a OIT doou, aproximadamente US\$ 40.000,00 em equipamentos (notebooks, impressoras portáteis, máquinas fotográficas e rádios de comunicação), que serão utilizados pelo grupo móvel.

O Governo Federal triplicou em 2004 os recursos orçamentários disponibilizados para viabilizar as ações desse grupo móvel.

Até o momento são contabilizadas multas de aproximadamente US\$ 3.200.000,00, dos quais US\$ 450.000,00 recentemente aplicados a um só grupo de fazendeiros do sul do Pará.

Em 13 de agosto de 2004 foi assinado um compromisso público de diversas empresas do ramo siderúrgico que atuam na região de Carajás de não mais comprarem carvão vegetal de empresas que se utilizem de mão-de-obra escrava, esse acordo foi intermediado pelo Instituto Ethos tendo como testemunhas a OIT, Tribunal Superior do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho.

Em 19 de maio de 2005, após um amplo estudo da cadeia produtiva do trabalho escravo realizado pela ONG Repórter Brasil, solicitado pela Secretaria de Direitos Humanos, por encomenda da OIT, mais de 80 empresas privadas aderiram ao Pacto Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil.

De acordo com a Comissão Pastoral da Terra e pelo Ministério do Trabalho e Emprego, há no Brasil cerca de 40 mil trabalhadores escravizados, que demonstra como a situação é alarmante e prejudicial a imagem de nosso país como exemplo de uma péssima desigualdade social, de um horrível Estado Democrático de Direito, violador dos direitos humanos mais básicos que é a dignidade da pessoa humana.

Apesar de possuir uma leva imensa de pessoas escravizadas, o Brasil tem sido elogiado pelas iniciativas de combate ao trabalho escravo, tem participado integralmente de vários documentos que ratificam esse combate, um desses documentos elaborado pela OIT, chamado de Uma Aliança Global contra o Trabalho Forçado (lançado em 11 de maio de 2005) aponta o Brasil e o Paquistão como exemplos de combate ao trabalho escravo.

Para que se possa intensificar esse combate é necessário, também, aprovar a Proposta de Emenda Constitucional que prevê a expropriação de terras de proprietários que reconhecidamente usem mão-de-obra escrava.

Desta forma, a importância da OIT e de seus parceiros nesse combate é importante, essencial e exige compromisso social por parte destes, pode-se dizer que é um trabalho árduo e incansável, mas que, com certeza, tem dado bons frutos, esses órgãos têm participado da criação de um país mais justo, livre, solidário e democrático. Por esses motivos vamos ecoar o lema desse trabalho para todos os lugares do país. (www.oitbrasil.org.br)

4.4.5. O TRABALHO DOMÉSTICO EM CONDIÇÕES DE ESCRAVOS

O trabalho doméstico apresenta-se como uma das categorias do mundo jurídico que maiores controvérsias tem trazido, em torno de seu enquadramento no mesmo patamar dos empregados em geral.

O trabalho doméstico não detinha de regulamentação, sendo tratado pelo Código Civil, no rol da locação de serviços. O Decreto nº 16.107, de 30/07/23, regulamentou os serviços dos domésticos, especificando quais seriam esses trabalhadores.

O Decreto-Lei nº 3078, tratou do empregado doméstico em residências particulares mediante remuneração. Sendo resguardado com um aviso prévio de oito dias, depois de um período de prova de seis meses, rescisão do contrato em caso de atentado à sua honra ou integridade física, moral salarial ou falta de ambiente higiênico de alimentação e habitação, devida pelo empregador.

Segundo a Lei 5.859/72 que hoje regulamenta esta categoria, define trabalhador doméstico em seu artigo 1º, como “aquele que presta serviços de natureza continua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial”. O principal fator do empregado doméstico dá-se pela inexistência de fins lucrativos no trabalho que presta ao empregador. São domésticos, os cozinheiros, o faxineiro, o motorista, o jardineiro, dentre outros, diferente da diarista que presta serviços eventual, e há aqueles que são regidos pela Lei 5.859/72, e sim, pela CLT, como porteiros, zeladores e serventes de prédios de prédios de apartamentos residenciais, conseqüentemente, não inerentes aos domésticos.

A Constituição Federal de 1988 (art. 7º, parágrafo único) estendeu ao doméstico alguns direitos concedidos ao trabalhador em geral, são eles: salário mínimo, irredutibilidade de salário, salvo negociação, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, gozo de férias anuais remuneradas, licença à gestante, entre outros.

O trabalho escravo tem sua origem logística, referenciada nos textos bíblicos, mitos tanto como na antiguidade clássica; expressando a presença de trabalhadores livres ocupados na prestação gratuita ou remuneradas de serviços dessa natureza. Ao longo dos anos, senhores rurais e urbanos deslocaram escravos das senzalas para o interior de suas residências, para inadimplir-se de leis já inerentes aos domésticos.

A prática escravista, remonta aos tempos de guerra, em que o grupo vencedor retinha os vencidos, obrigando-os a prestarem a estes, serem de nenhum direito. Tal prática foi universal empregada em todo o mundo antigo, e indignamente, parece-nos que, ainda hoje, em proporções e formas diferenciadas, existem constituía-se atividade subalterna e desonrosa, penalizando-os com o estigma de carga, fadiga, ônus, etc.

Reportando-se aos nossos tempos, apresenta-se a condições conquistadas pelos domésticos. Antes a Constituição de 1988, o doméstico podia receber menos de um salário mínimo, não tinha direito ao 13º salário, aviso prévio e repouso semanal remunerado. Após sua promulgação, foram a estes estendidos todos esses direitos dentre outros como: licença paternidade e aposentadoria. Da escravatura aos atuais direitos conquistados pelos trabalhadores domésticos, deu-se uma significativa evolução; porem, a história não é estatística e a atual situação dos trabalhadores domésticos, ainda é questionável. De cada 5 (cinco) trabalhadores no Brasil, 1(um) é empregado doméstico. Existem 4,8 milhões de domésticos no país, dentre 56% são negras ou mulheres, 93% recebem 1,5 salários mínimos e 25% delas são chefes de família. Deste rol trabalhadores domésticos, apenas 17,96% tem carteiras de trabalho assinadas, 82,04% trabalham na informalidade sem a proteção; no todo ou em parte, dos direitos sociais previstos na Constituição Federal, art 7º parágrafo único. Pesquisa realizada pelo IPEA "O Globo", de 10.05.1998, pág. 36.

Antigamente o trabalhador doméstico só teria direito a vinte dias de férias remuneradas, com a nova lei, o empregado doméstico passou a ter 30 dias de férias remuneradas como qualquer outro emprego.

5 METODOLOGIA

O trabalho foi realizado através de pesquisa e estudos bibliográficos objetivando, inicialmente, conhecer um pouco da história da escravidão no Brasil; identificando e analisando, sob uma abordagem crítica, as relações existentes entre o trabalho escravo de antigamente e o trabalho escravo contemporâneo.

Partindo de estudos do direito do trabalho, da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho e demais órgãos trabalhistas, foram coletadas informações que produziram considerações e recomendações capazes de auxiliar na fiscalização da aplicação dos direitos do trabalhador brasileiro.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

Partindo-se da explanação teórica foi possível fazer um relato sobre a história da escravidão no Brasil e suas repercussões até os dias atuais; considerando um quadro deprimente de desigualdades sociais e de injustiças, onde verificou-se ser o trabalho escravo um problema de caráter internacional, e mais ainda, com suas origens nos primórdios da história da humanidade. O Brasil não ficou fora dessa triste realidade. Foram épocas de lamentáveis constatações em que o homem esteve subjugado a condições miseráveis de sobrevivência, em detrimento de suas necessidades mais primárias. O trabalhador precisava viver, e para que essa condição lhe fosse assegurada, muito lhe era cobrado: o valor da dignidade humana.

O trabalho escravo, sem respeito e nenhum reconhecimento, era um retrato comum por todo o país. Sempre uma realidade nua e cruel da exploração humana.

Observa-se, contudo, que esse mesmo trabalhador, nascido de uma história com características de um sistema extremamente escravocrata, nunca desistiu de lutar. Pode-se assegurar que a evolução do sistema de trabalho está diretamente relacionada à busca incansável de ter sua dignidade resgatada e respeitada.

O advento da Era Industrial trouxe grandes inovações tecnológicas e algumas conquistas, muito embora ainda apresentasse foco nos ativos tangíveis da organização. Outras Eras foram se formando, e com elas a luta do trabalhador. Enquanto a Era Industrial enxergava o ser humano como uma peça nas engrenagens que moviam o processo de produção; a Era do Conhecimento, por exemplo, se firmava diretamente no homem, valorizando-o, sem deixar, contudo, de vislumbrar a quantidade e a otimização dos processos.

Constata-se que a dignidade da pessoa humana não é, e nunca foi, uma criação constitucional; mas um dado que preexiste a toda experiência especulativa, razão por que, no âmbito do direito, só o ser humano é o centro de imputação jurídica. Valor supremo da ordem jurídica (Aquino, 1985).

Em sua trajetória, o trabalhador brasileiro passou a contar com a autêntica expressão do humanismo jurídico e instrumento de renovação social. Evidencia-se claramente, à luz dos direitos trabalhistas, conquistados até hoje, que muito evoluiu

o quadro injusto das atividades de trabalho da antiguidade. As relações econômicas da sociedade humana mudaram seus cenários, e são normalmente realizadas sob o amparo de leis que administram a produção, a distribuição, a troca e o consumo de tudo o que possa ser objeto de interesse do trabalhador.

O escravismo moderno apresenta algumas outras características, uma vez que acorrenta o trabalhador sob aspectos de caráter emocional. A necessidade de administrar diversas atividades, em razão do tempo ao qual dispõe, bem como a competitividade, tem levado o homem a procurar alternativas que possam atendê-los em suas necessidades mais intrínsecas, como o desejo de sentir-se valorizado pela empresa e aptos a galgar melhor situação profissional. Torna-se lamentável, contudo, que um país, considerado livre em meio às leis que o regem, ainda apresente algum tipo de regime escravista. Estatísticas e documentários vergonhosos ainda são apresentados à sociedade demonstrando a resistência de empregadores irresponsáveis e inescrupulosos que, mesmo anonimamente, insistem em manter “cativos”, homens, mulheres e até menores; numa situação absolutamente infringente à dignidade humana.

Vale ressaltar a iniciativa de órgãos que fiscalizam e buscam, permanentemente, combater esse tipo de escravidão moderna. Mas, ainda não é suficiente. É preciso que a sociedade faça mais; e analisando esse aspecto é imprescindível que cada cidadão seja um “fiscalizador”, de si mesmo e do sistema. A tarefa de supervisionar torna-se função exclusiva. Da mesma forma e pelos mesmos motivos os direitos do trabalhador precisam alcançar os quatros cantos do Brasil. Campanhas, investimentos em estudos, e fiscalização contínua; do respeito às leis, precisam acontecer. Não há mais tempo, nem é admissível que a sociedade conviva tão passivamente com quadros que humilham o trabalhador e envergonham o país.

O profissional contábil, encarregado por força da atribuição que lhe é delegada, tem o papel preponderante na orientação da classe empresarial, uma vez que cabe a esse profissional a responsabilidade de fiscalizar a correta aplicação da legislação trabalhista e previdenciária. Visto que o trabalhador sem previdência representa, indiscutivelmente, um ônus maior para a sociedade; pois privado do acesso a previdência ensejara na continuidade de políticas governamentais assistencialistas e populares, aspectos observados hoje em nossa sociedade que não contribuem em nada para o desenvolvimento do país.

7 REFERÊNCIAS

Anais da Biblioteca Nacional.

- AQUINO, R.S.L. de et al. **História das sociedades**. Rio de Janeiro: Ao livro técnico S/A, 1985. •

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

BRASIL. Congresso Federal. **Constituição da republica federativa do Brasil**.

CAMPOS, R. **Estudos de História moderna e contemporânea**. São Paulo: Atual, 1988.

- CASTELO, Jorge Pinheiro. **Tutela antecipada no processo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1999.v.2.

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas.

FERNANDES, Floreston. **Integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Dominus, 1965.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 2.ed. Rio de Janeiro: Livraria José Olympio, 1948.

PINTO, José Alexandre Pereira. **Apontamentos de direito do trabalho**. 2. ed. 2007

- KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos**. tradução de Leopoldo Holzabach. São Paulo: Martin Claret, 2004.

MARTINS, Robson Luiz Machado. **Os caminhos da liberdade: abolicionistas, escravos e senhores na província do Espírito Santo**. 1997.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho: empregado doméstico**. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MONTENEGRO, Antonio Torres. **Reinventando a liberdade: a abolição da escravidão no Brasil**. São Paulo: Atual, 1989.

NABUCO, Joaquim. **História do brasil**. São Paulo: Int. Progresso, 1949.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: empregado doméstico**. 18 ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 879-877.

PAULO; et al. **Resumo de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2005.

PRIORE, Mary Del; VENÂNCIO, Renato Pinto. **O Livro de ouro da história do Brasil**. Rio de Janeiro: Ediouro, 2001.

RIBEIRO, Vanise; ANASTASIA, Carla. **Brasil: encontros com a história**. São Paulo: Editora do Brasil, 1996.

ROBERTO, Antonio Iannone. **A revolução industrial**. 10. ed. São Paulo: Moderna, 1992.

SALOMON, Délcio Vieira. **Como fazer uma monografia**. 9. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**.

SILVIA, Jose Afonso da. **A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia**.

SUSSEKIND, Arnaldo.; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho: empregado doméstico**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.

SUTTON, Alison. **Comissão pastoral da terra (cpt): anti-slavery internacional. Trabalho escravo: um elo na cadeia da modernização no brasil de hoje**. São Paulo: Loyola, 1994.