

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS**  
**CURSO DE DIREITO**

**KALLAHAM NASCIMENTO SOARES COELHO**

**A EFETIVIDADE DAS CONVENÇÕES 29 E 105 DA ORGANIZAÇÃO  
INTERNACIONAL DO TRABALHO PERANTE O ORDENAMENTO JURÍDICO  
BRASILEIRO**

**São Luís - MA**

**2017**

**KALLAHAM NASCIMENTO SOARES COELHO**

**A EFETIVIDADE DAS CONVENÇÕES 29 E 105 DA ORGANIZAÇÃO  
INTERNACIONAL DO TRABALHO PERANTE O ORDENAMENTO JURÍDICO  
BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da  
Universidade Federal do Maranhão, como requisito  
parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Mônica Teresa Costa Sousa

**São Luís - MA**

**2017**

**KALLAHAM NASCIMENTO SOARES COELHO**

**A EFETIVIDADE DAS CONVENÇÕES 29 E 105 DA ORGANIZAÇÃO  
INTERNACIONAL DO TRABALHO PERANTE O ORDENAMENTO JURÍDICO  
BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da  
Universidade Federal do Maranhão, como requisito  
parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Profa. Dra. Mônica Teresa Costa Sousa (Orientadora)**

---

**1º Examinador (a)**

---

**2º Examinador (a)**

À minha mãe, minha heroína.

Ao meu pai, meu guia.

À minha namorada, minha eterna companheira.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, por todas as bênçãos.

Aos meu pais, por todo o zelo.

À minha namorada, por todo carinho e afeto.

À Profa. Dra. Mônica Teresa Costa, por toda ajuda e incentivo.

“Sonho que se sonha só é só um sonho que se sonha só, mas sonho que se sonha junto é realidade.”

Raul Seixas

## RESUMO

Este trabalho busca avaliar o grau de efetividade das Convenções da OIT perante o ordenamento jurídico brasileiro, limitando o campo de estudo às de número 29 e 105 que protegem a dignidade da pessoa humana ao vedarem o trabalho forçado. Elabora-se uma análise histórica e estrutural da OIT destacando seus objetivos, o procedimento tomado ante o inadimplemento de suas Convenções e o modo como tal implementação é monitorizada. Além disso, volta-se também à análise dos mecanismos internacionais de combate ao trabalho forçado, destacadamente as duas Convenções em comento. O estudo da eficácia é realizado mediante o uso de conceitos da Teoria Geral do Direito. A efetividade é abordada sob o crivo dos principais instrumentos de combate ao trabalho forçado implementados no País, quais sejam o Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, a atuação do Ministério Público do Trabalho, as atividades do Grupos Especial de Fiscalização Móvel e a “Lista Suja” do Ministério do Trabalho e Emprego. A análise conclui que as Convenções 29 e 105 possuem efetividade, uma vez que influenciaram a adoção de uma série de medidas de impacto social, responsáveis por tirar milhares de pessoas de situação de trabalho forçado. Todavia, é patente que muito ainda precisa ser feito, tendo em vista que persistirem ocorrências de trabalho forçado no Brasil.

Palavras-chave: Organização Internacional do Trabalho. Convenções 29 e 105. Efetividade. Trabalho forçado.

## ABSTRACT

This work seeks to evaluate the effectiveness of the ILO conventions in the Brazilian legal system, limiting the field of study to those of number 29 and 105 that protect the dignity of the human being to the vehicle or forced labor. A historical and structural analysis of the ILO is carried out, highlighting its objectives, the procedure taken in the event of failure to comply with its Conventions and the way in which implementation and monitoring are carried out. In addition, it also analyzes international mechanisms to combat forced labor, notably the two Conventions in question. The study of effectiveness is accomplished through the use of concepts from the General Theory of Law and Public International Law. An effectiveness is approached under the scrutiny of the main instruments to combat forced labor implemented in the Country, which are the National Plan for the Eradication of Slave Labor, activities of the Labor Public Prosecutor's Office, of Special Mobile Task Force and "Dirty List" from the Ministry of Labor and Employment. The analysis concludes that Conventions 29 and 105 are an effective one, since they have influenced an adoption of a series of measures of social impact, projects to take thousands of people out of forced labor situation. However, it is clear that much still needs to be done, in view of the persistence of forced labor occurrences for Brazil.

Keywords: International Labour Organization. Conventions 29 and 105. Effectiveness. Forced labour.



## LISTA DE SIGLAS

ACP	Ação Civil Pública
AIEA	Agência Internacional de Energia Atômica
BIRD	Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento
CF	Constituição Federal
CIJ	Corte Internacional de Justiça
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONAETE	Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
EUA	Estado Unidos da América
FAO	<i>Food and Agriculture Organization</i>
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FMI	Fundo Monetário Internacional
FNUAMP	Fundo das Nações Unidas para Atividades em Matéria de População
GATT	<i>General Agreement on Tariffs and Trade</i>
GEFM	Grupo Especial de Fiscalização Móvel
GERTRAF	Grupo Executivo para Repressão do Trabalho Forçado
MPF	Ministério Público Federal
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OACI	Organização da Aviação Civil Internacional
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
OMC	Organização Mundial do Comércio
OMI	Organização Marítima Internacional
OMM	Organização Meteorológica Mundial
OPAQ	Organização para Proibição de Armas Químicas
OMPI	Organização Mundial da Propriedade Intelectual
OMS	Organização Mundial da Saúde
OMT	Organização Mundial de Turismo
ONUDI	Organização das Nações Unidas para o Desenvolvimento Industrial

PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
TAC	Termo de Ajuste de Conduta
RIT	Repartição Internacional do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UIT	União Internacional de Telecomunicações
UNESCO	Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura
UPU	União Postal Universal

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>2</b>	<b>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT</b> .....	13
<b>2.1</b>	<b>Histórico</b> .....	13
<b>2.2</b>	<b>Natureza jurídica</b> .....	21
<b>2.3</b>	<b>Objetivos</b> .....	22
<b>2.4</b>	<b>Membros</b> .....	24
<b>2.5</b>	<b>Estrutura</b> .....	25
<b>2.6</b>	<b>Atividades desenvolvidas</b> .....	28
<b>3</b>	<b>TRABALHO FORÇADO NO ÂMBITO INTERNACIONAL</b> .....	36
<b>3.1</b>	<b>Considerações históricas acerca do trabalho forçado</b> .....	36
<b>3.2</b>	<b>Trabalhos forçados, escravo e análogo à escravidão</b> .....	40
<b>3.3</b>	<b>Convenção 29 da OIT</b> .....	45
<b>3.4</b>	<b>Convenção 105 da OIT</b> .....	49
<b>3.5</b>	<b>Protocolos e Recomendações às Convenções 29 e 105 da OIT</b> .....	51
<b>3.6.</b>	<b>Demais instrumentos internacionais de combate ao trabalho forçado</b> .....	55
3.6.1	Convenção das Nações Unidas sobre a Escravatura .....	55
3.6.2	Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho .....	57
<b>4</b>	<b>IMPLEMENTAÇÃO DAS CONVENÇÕES 29 E 105 DA OIT</b> .....	59
<b>4.1</b>	<b>Eficácia das Convenções 29 e 105 da OIT</b> .....	59
<b>4.2</b>	<b>Efetividade das Convenções 29 e 105 da OIT</b> .....	66
<b>4.2.1</b>	<b>Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo</b> .....	67
<b>4.2.2</b>	<b>Atuação do Ministério Público do Trabalho</b> .....	71
<b>4.2.3</b>	<b>Atuação do Grupo de Especial de Fiscalização Móvel</b> .....	74
<b>4.2.4</b>	<b>“Lista Suja” do Ministério do Trabalho e Emprego</b> .....	77
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	81
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	83
	<b>ANEXOS</b> .....	94

## 1 INTRODUÇÃO

No século XVIII, com a Revolução Industrial, o sistema de trabalho, baseado anteriormente em corporações de ofício, passou a utilizar-se da mão de obra assalariada como mecanismo propulsor da produção. A partir dessa mudança, formou-se uma nova relação de trabalho, marcada pela dicotomia empregado e empregador.

Essa relação conflituosa ocasionou a necessidade de uma regulamentação no plano internacional, a fim de estabilizá-la. Tal imperativo desembocou na criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, através de um projeto inserido no Anexo XIII do Tratado de Versalhes. A organização é regida por uma Carta Constitutiva, formulada na ocasião de seu nascedouro e emendada em 1944 pela Declaração de Filadélfia, que ampliou sua competência, englobando as diversas relações atinentes ao trabalho.

Em 1998, a OIT, buscando anunciar aqueles direitos considerados de máxima proteção aos trabalhadores, portanto pertencentes ao rol dos Direitos Humanos, conclamou a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. Esta engloba dezesseis de suas Convenções organizadas em quatro grupos, sejam eles: liberdade sindical; fim da discriminação; fim do trabalho infantil; e fim do trabalho forçado.

Nesse ínterim, destacam-se as Convenções 29 e 105 que vedam o trabalho forçado. A primeira delas, datada de 1930, conceitua trabalho forçado, bem como prevê uma série de restrições à utilização do mesmo. Já a segunda, que é de 1957, veda integralmente o trabalho forçado, estabelecendo o compromisso que os Estados ratificadores devem assumir.

No entanto, a atuação da OIT sofre sérias críticas devido ao caráter programático e flexível de suas Convenções, pois, além de não estipularem prazos definidos para o seu adimplemento, a carta constitutiva da OIT lhe atribui competência para impor apenas sanções de cunho meramente moral aos descumpridores. Posto isso, argumenta-se que tais documentos não seriam dotados de efetividade.

A partir dessa discussão e tendo em vista o importante papel dessa Organização como intermediadora das relações laborais, bem como a relevância atinente à persecução da extirpação do trabalho forçado, o presente trabalho se propõe a analisar, a partir dos objetivos da OIT, se sua atuação é efetiva utilizando-se apenas dos mecanismos sancionatórios supramencionados. Cumpre informar que se defende a procedência de tal questionamento.

Para tanto, no primeiro capítulo, realizar-se-á um estudo acerca dessa Organização, por meio de uma digressão histórica, buscando identificar seus objetivos e, em seguida,

estudando sua estrutura e apontando os mecanismos de fiscalização e sanção previstos em sua carta constitutiva.

Posteriormente, explanar-se-á acerca do trabalho forçado primeiramente buscando suas raízes históricas, em seguida tecendo alguns comentários acerca das Convenções 29 e 105. E, por derradeiro, serão examinados alguns dos demais instrumentos internacionais de destaque no combate ao trabalho forçado, quais sejam a Convenção das Nações Unidas sobre a Escravatura de 1926 e a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho de 1998.

No terceiro capítulo examinar-se-á a efetividade das Convenções em estudo. Para tanto, os conceitos de eficácia e efetividade serão distinguidos. Num primeiro momento verificar-se-á se as Convenções possuem eficácia, oportunidade na qual serão utilizados alguns conceitos atinentes à Teoria Geral do Direito e do Direito Internacional Público. Na segunda parte será avaliada a presença da efetividade sob o crivo dos principais instrumentos de combate ao trabalho forçado implementados no Brasil, quais sejam a o Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, a atuação do Ministério Público do Trabalho, as atividades do Grupos Especial de Fiscalização Móvel e a “Lista Suja” do Ministério do Trabalho e Emprego.

Nesse diapasão, o presente estudo revela-se de relevância acadêmica e social, posto que estabelece que a efetividade dos compromissos internacionais depende antes da boa-fé e de escolhas políticas dos Estados do que da ameaça coativa. Ademais, comprova que o inadimplemento das Convenções 29 e 105 ocorre mais por impossibilidades técnicas, políticas e econômicas do que necessariamente pela má-fé dos países. Destarte, se busca demonstrar a realidade contemporânea da atuação dessa Organização e servir de norte para seu desempenho futuro.

Adotar-se-á como metodologia de abordagem o estudo qualitativo, consistente em analisar criticamente os diversos documentos atinentes à pesquisa, como as convenções 29 e 105 e a Carta Constitutiva da OIT, além da doutrina internacionalista e trabalhista relacionadas e, ao final, verificar se a adoção dos mecanismos desenvolvidos pelo Brasil, à luz do que disciplinam as Convenções em comento, alcançou os objetivos pretendidos. Como método procedimental utilizar-se-á o hipotético-dedutivo, consistente em contrapor a hipótese aqui avançada com os diversos argumentos contrários.

## 2 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT

Este trabalho visa a analisar as Convenções 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho, apontando quais as implicações aos países descumpridores das mesmas. Nesse contexto, será necessário estabelecer um estudo acerca dos objetivos da referida Organização, pois, somente após defini-los, será possível uma análise sobre a eficácia dos mecanismos impingidos aos países que descumprirem as supracitadas convenções.

Posto isso, analisar-se-á primeiramente o desenvolvimento histórico da OIT, apontando então os objetivos da Organização. Em seguida desenvolver-se-á uma explanação sobre sua estrutura, destacando as características atinentes a essa Organização, em especial, sublinhando as sanções impostas aos países negligentes com suas obrigações internacionais.

### 2.1 Histórico

As relações laborais se alteraram ao longo do tempo de acordo com as características de cada período histórico. Dentro desse processo de evolução, se identifica o fenômeno da internacionalização do ordenamento jurídico trabalhista, o qual, porém, não pode ser visto apenas como uma etapa histórica<sup>1</sup>, tendo em vista as múltiplas implicações econômicas, sociais, políticas e jurídicas atreladas à referida internacionalização.

Os precursores da ideia de uma legislação internacional do trabalho foram dois industriais liberais: Robert Owen (1771-1858) e Daniel Legrand (1783-1859). Contudo, antes de se analisar a importância dos supracitados industriais, imperiosa se mostra uma abordagem mais detida de alguns antecedentes históricos, em especial a Revolução Francesa e a Revolução Industrial.

No contexto da Revolução Francesa (1789), imprescindível se ressaltar o princípio da igualdade jurídico-política entre os cidadãos, bem como a consagração de postulados fundamentais, dentre os quais a liberdade contratual e, conseqüentemente, a não intervenção do Estado nas relações contratuais (*laisser faire*), proibindo, ainda, a coalizão de pessoas em corporações de direito ou de fato, para evitar pressão de grupos em detrimento da liberdade individual<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 81.

<sup>2</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 73.

Porém, a Revolução Industrial, que despontou na Inglaterra durante as últimas décadas do século XVIII e se alastrou pelo continente europeu ao longo do século XIX<sup>3</sup>, expôs a dura realidade resultante da aplicação dos supramencionados postulados. Com o advento da máquina a vapor, a qual reduziu a necessidade da força de trabalho humana, houve um desequilíbrio entre a oferta e a procura de trabalho, o que se intensificou com o fato de cada vez mais mulheres e crianças procurarem emprego para melhorar a renda familiar, aceitando inclusive salários inferiores aos homens. De outro lado, havia o aperfeiçoamento dos meios de transporte, o que fomentava a conquista de novos mercados e, conseqüentemente, aumentava a influência e o poder dos donos dos meios de produção. Tal cenário desembocou em condições de trabalho demasiadamente perigosas e insalubres, estando os operários sujeitos “a incêndios, explosões, intoxicações por gases, inundações, desmoronamentos, além de doenças como tuberculose, asma e pneumonia”<sup>4</sup>.

Conforme preleciona José Augusto Rodrigues Pinto<sup>5</sup>, a produção em larga escala exigiu a concentração de trabalhadores, antes dispersos nos pequenos núcleos artesanais e nas atividades agrárias, em torno das unidades onde se instalaram as máquinas, o que importou na urbanização da sociedade industrial. Essa aglutinação facilitou a intercomunicação entre os trabalhadores e despertou neles uma consciência de classe em relação às péssimas condições de trabalho a que eram submetidos, sintetizadas nos baixos salários, na submissão a jornadas de trabalho extenuantes e na falta de proteção contra acidentes do trabalho. A conclusão dos trabalhadores foi de que não eram os destinatários dos benefícios gerados pelo aumento da produção de bens e desenvolvimento tecnológico, surgindo daí as primeiras reivindicações trabalhistas. Sobre tal contexto, comenta Cavalcante<sup>6</sup>:

A chamada questão social, evidenciada no século XIX, representava a situação lamentável em que se encontravam os trabalhadores no alvorecer da sociedade industrial, sobretudo em razão dos salários insuficientes, das condições penosas de trabalho e de moradia, das jornadas extenuantes, dos riscos trazidos pelos trabalhos com as máquinas, das sequelas dos acidentes, da ausência de seguridade social, do desamparo às enfermidades e à invalidez, além do abuso aos trabalhos das mulheres e das crianças, que eram pagos com salários ainda menores. A reação a todos esses problemas vividos pela classe trabalhadora se produziu a partir da tomada de consciência acerca da situação.

---

<sup>3</sup> HOBBSAWM, Eric John Ernest. **A Era das Revoluções**: Europa 1798-1848. Trad. Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. 24. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2009, p. 50.

<sup>4</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003, p. 57.

<sup>5</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 22-35.

<sup>6</sup> CAVALCANTE, Lygia Maria Godoy Batista. **A dignidade da pessoa humana como norma principiológica de aplicação no Direito do Trabalho**. In: Direitos Humanos. Essência do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007, p. 144.

Tal processo reivindicatório contribui para que, na primeira metade do século XIX, se generalizasse por diversos países europeus a concepção de que o Estado deveria intervir nas relações de trabalho a fim de assegurar um mínimo de direitos irrenunciáveis (*jus cogens*) aos trabalhadores, difundindo-se, dessa forma, o pensamento de internacionalização da legislação social-trabalhista<sup>7</sup>, no qual se estava imiscuído um caráter humanitário.

Contudo, deve-se sopesar também outro fator essencial para que a proteção legal-laborativa tomasse proporção internacional: o interesse de industriais e governos com a concorrência econômica, tendo em vista os reflexos nos custos de produção que a adoção unilateral de medidas tutelares poderia acarretar. Nesse contexto, forçosa se tornou a promoção de uma internacionalização legislativa social trabalhista, pela qual seriam garantidos direitos mínimos aos trabalhadores, de maneira uniforme e simultânea, por diversos Estados<sup>8</sup>.

Além dos movimentos reivindicatórios de classe e dos interesses dos empresários, outro fator também apontado como relevante no processo de adequações laborais mais dignas foi a publicação da Encíclica *Rerum Novarum* pelo Papa Leão XIII, em 1891, a qual apregoava a interdependência dos fatores de produção e a necessidade de construção de um caminho satisfatório para trabalhadores e industriais através da máxima que não poderia haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital. Nesse diapasão, Chiarelli<sup>9</sup> leciona que:

O documento papal significou um esforço para elevar o padrão dos operários, cuja situação calamitosa era flagrante. [...] Identificava, implicitamente, no liberalismo, as origens do quadro socioeconômico danoso, e, particularmente, seus reflexos no mundo do trabalho, pro a intervenção estatal corretiva, por entendê-la necessária.

De acordo com o ensinamento de Sussekind<sup>10</sup>, foi o empresário Robert Owen, nascido no País de Gales, quem teve a primazia de defender amplas reformas sociais e aplicar algumas das suas inovadoras ideias em sua fábrica de tecidos situada na Escócia, sendo considerado o pai das cooperativas e da legislação do trabalho.

No referido contexto, dois fatos, cujas bases foram assentadas por Owen, se tornaram marcantes para o advento da legislação de proteção ao trabalho e da internacionalização das respectivas normas: a) o surgimento das *trade unions* inglesas e das batalhas que travaram para a obtenção de leis imperativas de proteção ao trabalho, o que levou o Parlamento Britânico a revogar, em 1824, proibições conditas nas leis de 1799 e 1800 e a admitir o sindicato, embora

<sup>7</sup> SUSSEKIND, op. cit., p. 73.

<sup>8</sup> VON POTOBSY, Geraldo; DE LA CRUZ, Héctor Bartolomei. *La Organización Internacinal del Trabajo*. Buenos Aires: Asteca, 2002, p. 3.

<sup>9</sup> CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. *O Trabalho e o Sindicato: Evolução e Desafios*. 1. ed. São Paulo: LTR, 2005, p. 108.

<sup>10</sup> SUSSEKIND, op. cit., p. 74.



sem atribuir personalidade jurídica às *trade unions*; b) a proposta feita por Owen, em 1818, ao Congresso de *Aix-la-Chapelle*, convidando os Governos da Europa a estabelecer um limite legal internacional de trabalho, o que correspondeu à primeira manifestação que denota a preocupação em associar as ideias da instituição de direitos irrenunciáveis aos trabalhadores e da necessidade de se equilibrar os ônus da proteção social entre países industrializados e concorrentes no comércio internacional<sup>11</sup>.

As ideias de Robert Owen foram, mais tarde, incorporadas e aprofundadas pelo economista francês Jerome-Adolphe Blanqui, que, em 1838, propôs, em sua obra *Cours d'Économie Industrielle*, a tese da celebração de tratados internacionais para melhoria das condições sociais dos trabalhadores. Entretanto, foi o industrial francês Daniel Legrand quem, de maneira mais contínua, contribuiu para esse processo, endereçando cartas aos governos da França, Inglaterra, Suíça e Prússia, por meio das quais os aconselhava sobre a imprescindibilidade da adoção de uma lei internacional que regesse as relações de trabalho como forma viável de se garantir a paz e a ordem social, sem prejuízo da concorrência das indústrias no mercado mundial.

Além dos mencionados precursores, a doutrina arrola ainda as importantes contribuições do inglês Charles Hindley, do belga Edouard Ducpétiaux e do francês Louis René Villarmé para a formação da tese da regulamentação internacional do trabalho, todas ocorridas na primeira metade do século XIX<sup>12</sup>.

No esteio da disseminação de tais doutrinas, passaram a ser promovidos uma série de movimentos em favor da elaboração de uma legislação internacional. Em 1864, a Assembleia Internacional dos Trabalhadores, mais conhecida como Primeira Internacional, defendeu a ideia de uma legislação social supranacional, reivindicando, dois anos mais tarde, no Congresso de Genebra, a limitação da jornada de trabalho<sup>13</sup>.

Em 1889, a Suíça, implementando esforços diplomáticos, convidou os países industrializados europeus para uma conferência que se realizaria em Berna em 1990. Entretanto, o Kaiser alemão Guilherme II tomou para a si a iniciativa dos suíços e a conferência que deveria ser em Berna ocorreu em Berlim, no dia 15 de março de 1990<sup>14</sup>.

A Conferência de Berlim contou com a participação de treze países: Alemanha, Áustria-Hungria, Bélgica, Dinamarca, França, Holanda, Inglaterra, Itália, Luxemburgo,

---

<sup>11</sup> Ibid., p. 85.

<sup>12</sup> VON POTOBOSKY; DE LA CRUZ, op. cit., p. 8.

<sup>13</sup> SUSSEKIND, op. cit., p. 85.

<sup>14</sup> Ibid., p. 88.

Noruega, Portugal, Suécia e Suíça. Na oportunidade, foram abordados os seguintes temas: trabalho nas minas, descanso aos domingos, trabalho das crianças, trabalho das mulheres, trabalho dos jovens, execução e vigilância das resoluções adotadas<sup>15</sup>.

Contudo, necessário asseverar-se que, em despeito aos importantes tópicos debatidos na supramencionada Conferência, a mesma não atingiu os objetivos a que se propugnou, haja vista a maioria dos votos nela proferidos indicarem mero desejo de que mudanças ocorressem, não havendo concretização de medidas efetivas. Válido destacar que os países tinham a preocupação em preservar sua soberania, de forma a resistirem à adoção de medidas que importassem compromissos internacionais<sup>16</sup>. Ainda assim, pode-se afirmar que a iniciativa proporcionou o acúmulo de significativo material para elaboração da legislação internacional que iria se realizar em um momento posterior, sendo, sob essa ótica, um relevante marco histórico.

Em 1897, celebrou-se, em Zurique, o 1º Congresso Internacional de Proteção Obreira. Na oportunidade, foi aprovada resolução com o objetivo de incrementar a promoção de leis internacionais e, no mesmo ano, realizou-se novo Congresso em Bruxelas, para estudar as bases de um organismo internacional do trabalho e as conclusões da Conferência de Berlim<sup>17</sup>. Desse Congresso de Bruxelas, se originaram organizações internacionais, criando-se, em 1890, com sede na Suíça, a Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, composta por associações nacionais que visavam à universalização das normas trabalhistas. No ano seguinte, surgiu a primeira Oficina Internacional do Trabalho.

Nicolas Valticos, acerca da Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, pondera que, apensar de seu caráter privado, a Associação em comento prefigurou o que viria a ser a Organização Internacional do Trabalho, sobretudo por revelar a necessidade de um trabalho sólido antes da convocação de uma conferência internacional<sup>18</sup>.

Válido ressaltar que o marco histórico oficial do debate sobre a regulamentação trabalhista internacional foi a Conferência Intergovernamental realizada em Berna nos anos de 1905, 1906 e 1913, haja vista terem sido responsáveis pela aprovação de diversos tratados multilaterais, ratificados por quase todos os participantes e que acabaram por constituir o início

---

<sup>15</sup> Ibid., p. 89-90.

<sup>16</sup> Ibid., p. 58-59.

<sup>17</sup> BARROS, op. cit., p. 82.

<sup>18</sup> VALTICOS, Nicolas. **Derecho Internacional del Trabajo**. Trad. Maria Jose Triviño. Madrid: Editora Tecnos, 1977, p. 46-47.

da legislação internacional do trabalho. Tais tratados constituíram o corpo legislativo inicial da OIT, sendo, posteriormente, aprimoradas por esta Organização<sup>19</sup>.

Na Conferência de Berna de 1913, promovida pela Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, foram redigidas convenções para disciplinar, entre outros assuntos, a jornada de trabalho da mulher. Porém, com o advento da Primeira Guerra Mundial, extinguiu-se a citada negociação.

Apesar de todos os avanços no campo das legislações trabalhistas, com a eclosão, em 1914, da Primeira Guerra Mundial, sucedeu-se uma inércia, haja vista não terem ocorrido adoções de novas convenções acerca de tal temática, até que o conflito mundial cessasse.

Em 25 de janeiro de 1919, foi instalada a Conferência da Paz, a qual deu origem ao Tratado de Versalhes, o qual, em sua Anexo XIII, criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cuja Constituição é, com sutis alterações, o preâmbulo do próprio Tratado de Versalhes. Nos preceitos ali estabelecidos e consubstanciados na asseguaração da paz social por meio de melhores condições de trabalho, foram adotadas, pela Conferência Geral da OIT, diversas convenções e recomendações relativas aos setores que reclamavam proteção.

Arnaldo Sussenkind observa que o Tratado que poria fim à Primeira Guerra Mundial não poderia ser silente quanto à consagração de princípios fundamentais de proteção das relações de trabalho; a opinião pública mundial estava convencida sobre a necessidade de se criar uma entidade internacional com a incumbência de promover a internacionalização das normas social-trabalhistas e, ao mesmo tempo, promover um controle sobre sua aplicação<sup>20</sup>.

Nesse diapasão, ressalte-se que a criação da OIT dependeu de determinados argumentos humanitários, políticos e econômicos<sup>21</sup> em favor da definição de normas internacionais do trabalho. Dada a importância de cada um desses argumentos, far-se-á a abordagem de cada um nos parágrafos seguinte.

Quanto ao aspecto humanitário, é de se compreender que a criação da OIT visava a proporcionar um mínimo de dignidade aos trabalhadores, tendo em vista que os mesmos se tornavam cada vez mais numerosos e explorados. Nesse diapasão, o próprio Preâmbulo da Constituição da Organização informa que “existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas injustiça, miséria e privações”<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> VON POTOBOSKY; DE LA CRUZ, op. cit., p. 169.

<sup>20</sup> SUSSEKIND, op. cit., p. 97.

<sup>21</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. Disponível em: <http://www.oit.org.br/presentation>>. Acesso em: 10 jan. 2017a.

<sup>22</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em:

Sobre o argumento político, levou-se em consideração a questão da eliminação das diferenças sociais como meio de se manter a paz, pois, caso as condições de vida dos trabalhadores não melhorassem, esses, em número cada vez maior em decorrência da industrialização, tenderiam a originar distúrbios sociais, podendo resultar, até mesmo, em revoltas e conflitos. Acerca da matéria, assevera o Preâmbulo da Carta Constitutiva da OIT que a injustiça social gera um “descontentamento que coloca em perigo a paz e a harmonia universais”<sup>23</sup>.

Por fim, no que diz respeito ao argumento econômico, este se concentrava nos inevitáveis efeitos que uma reforma social causaria nos custos de produção, de forma que qualquer setor ou Estado que pretendesse implementá-la ficaria em desvantagem concorrencial face aos demais. A respeito dessa questão, fixa o Preâmbulo da OIT que “a não adoção por uma nação de um regime de trabalho realmente humano é um obstáculo para os esforços das outras nações que desejam melhorar a condição dos trabalhadores em seus próprios países”<sup>24</sup>.

Ainda que de maneira reflexa, podem ser encontrados motivos de caráter técnico, advindos da própria internacionalização dos direitos humanos, influenciando, até mesmo, as legislações trabalhistas internas dos Estados, como bem pontua Valério de Oliveira Mazzuoli<sup>25</sup>:

Sendo o direito do trabalho um direito de cunho social – e, portanto, integrante do núcleo material dos direitos humanos –, é mais do que compreensível que suas normas (internas e internacionais) extrapolem as questões meramente ligadas às condições de trabalho e ao direito previdenciário do trabalhador, para atingir também o exame de questões econômicas, agrárias, técnicas, administrativas, educacionais, culturais e ambientais, que retratam assim o atual dimensionamento do direito internacional do trabalho.

Consigne-se que, no início de seus trabalhos, a OIT preocupou-se com a criação de normas que visavam, sobretudo, as condições de trabalho, sendo que já na sua primeira Convenção, adotada no ano de 1919, tratou logo de regulamentar a duração do trabalho, tendo estabelecido a jornada diária de trabalho de oito horas, não podendo exceder o trabalho em 48 horas semanais. Nesse sentido, argumenta Júlio César Leite<sup>26</sup>:

A pressão sindical transnacional foi a causa eficiente da instituição, nos vários contextos, de uma legislação adequada a proteger os hipossuficientes sob o ponto de vista econômico na relação de trabalho. Foi e continua sendo, aliás. Se as nações europeias, pioneiras do Direito do Trabalho, desfrutaram de equivalente grau de desenvolvimento econômico à época da implantação desse ramo jurídico, que se fez

---

<[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf)>. Acesso em: 10 jan. 2017b.

<sup>23</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017b.

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, p. 794.

<sup>26</sup> LEITE, Júlio César do Prado. **As Garantias no Emprego em Vigor**. São Paulo: Revista LTr Legislação do Trabalho, v. 59, n. 12, dez. 1995.

como ressaltado, por pressões que transbordavam os limites nacionais, a disciplina protetora vai se estendendo pelos países menos desenvolvidos, e, na medida em que suporte a respectiva economia, por legítima pressão externa, agora já institucionalizada pela Organização Internacional do Trabalho e pelos vários organismos sindicais internacionais.

Conforme narra Villatore, a Primeira Reunião da Conferência Internacional do Trabalho ocorreu em 29 de outubro de 1919, em Washington (EUA), na qual foram aprovadas as primeiras Convenções Internacionais relacionadas às horas de trabalho indústria, ao desemprego, à proteção da maternidade, ao trabalho noturno das mulheres, a idade mínima para trabalho noturno dos menores nas indústrias<sup>27</sup>. Em 1920, a OIT foi transferida para a cidade de Genebra, onde se encontra até hoje.

Assim como a Primeira Guerra Mundial, a Segunda Guerra Mundial também representou um divisor de águas para a OIT. Com o advento deste conflito, a secretaria da Organização Internacional do Trabalho transferiu-se para Montreal (Canadá), em 1940, passando as suas Conferências a serem efetuadas no continente americano. Em 1941 ocorreu, em Nova York, uma Conferência Internacional do Trabalho, de caráter informal, que contou com a participação de três países, com escopo de discutir, já naquele momento, as medidas que deveriam ser tomadas após o término do conflito, bem como, reavaliar as perspectivas da OIT<sup>28</sup>.

Em 1944, fundada sob a ótica da cooperação entre os países, aconteceu a 26<sup>a</sup> Conferência Internacional do Trabalho, na cidade norte-americana da Filadélfia. Tal conferência foi marcada pela aprovação de uma Declaração que reafirmou e precisou os princípios da OIT, bem como ampliou seus objetivos e, portanto, sua própria esfera de competência, passando referido organismo também a desempenhar o papel de “fomentar programas de cooperação técnica destinados a promover o bem-estar da humanidade”<sup>29</sup>.

No âmbito da referida Competência, reafirmou-se que o papel da OIT no sentido de pautar na luta contra as necessidades e essa deveria ser feita com o máximo de energia no seio de cada nação através de um contínuo e concentrado esforço internacional onde os representantes dos trabalhadores e os empregadores, cooperando em pé de igualdade com os Governos, participem de discussões livres e de decisões de caráter democrático com o objetivo de promover o bem comum<sup>30</sup>.

---

<sup>27</sup> VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito Internacional do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 62.

<sup>28</sup> SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da. **OIT e Direito do Trabalho no Brasil**. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 1982, p. 80.

<sup>29</sup> SUSSENKIND, op. cit., p. 111.

<sup>30</sup> SEITENFUS, Ricardo. **Manual das Organizações Internacionais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997, p. 20.

Em novembro de 1945, na cidade de Paris, houve a 27ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Nesta oportunidade, foram aprovadas importantes Resoluções que viabilizaram a vinculação da OIT à Organização das Nações Unidas. Tal relacionamento garantia a existência da OIT como instituição especializada para questões relativas à regulamentação internacional do trabalho e questões conexas. Em 30 de maio de 1946, em Nova York, foi assinado um acordo entre ambas as Organizações, no qual se estabeleceu que<sup>31</sup>:

As Nações Unidas reconhecem a Organização Internacional do Trabalho como um organismo especializado, competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com seu instrumento básico, para cumprimento dos propósitos dele expostos.

Uma vez analisados os antecedentes, bem como o contexto de criação da Organização Internacional do Trabalho, passar-se-á à análise de sua estrutura jurídica, objetivos, membros e estrutura.

## 2.2 Natureza jurídica

Múltiplas foram as oportunidades nas quais a doutrina almejou definir a estrutura jurídica da Organização Internacional do Trabalho. Um dos primeiros autores a se pronunciar sobre o tema foi Maurice Guerreau, para o qual a OIT representou um elemento novo na esfera do Direito Público que rege as relações entre os Estados. Sob esse ponto de vista, as condições especiais que determinam o seu funcionamento a colocam em uma categoria a parte, que supera os limites do Direito Internacional e adentra o domínio do Direito Constitucional e do Direito Público: o Direito Administrativo Internacional. De acordo com tal entendimento, a OIT seria um ente de Direito Internacional (por agrupar um considerável número de Estados) e, ao mesmo tempo, um instituição de Direito Administrativo (por possuir numerosas atribuições dos poderes públicos nacionais dos países membros e restaria comprovado pela capacidade da OIT de tomar decisões de autoridade com força executória)<sup>32</sup>.

Villaronga afirma que a OIT não teria o poder de aplicar coercitivamente suas decisões, uma vez que, no campo internacional, a palavra final sobre a aplicação dessas medidas caberia a cada Estado. Sob essa ótica, a OIT representaria um organismo de cooperação

---

<sup>31</sup> SUSSEKIND, op. cit., p. 113.

<sup>32</sup> GUERREAU, Maurice. *L'Organisation Permanente du Travail*, 1923, p. 41-59 *apud* PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Los Convenios Internacionales del Trabajo*. Montevideo: Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de La Universidad de La Republica, 1965, p. 201-203.

internacional, particularmente adequado a realizar as tarefas que lhe foram delimitadas na Parte XIII do Tratado de Versalhes<sup>33</sup>.

De outro turno, Ianouloff defendeu a impossibilidade de se classificar a OIT dentre as categorias de Direito Internacional conhecidas até o período anterior à Primeira Guerra, sustentando que ela seria, em verdade, uma organização de natureza *sui generis*<sup>34</sup>.

Contudo, em que pese uma pluralidade de posicionamentos por parte de autores mais antigos, a doutrina mais moderna já, relativamente, pacificou o debate. Nesse diapasão, explica Arnaldo Sussekind que, com a aprovação da Carta das Nações Unidas (São Francisco – 1945), da qual resultou a criação da Organização das Nações Unidas e a revisão da Constituição da OIT (Montreal – 1946), ficou vigorosamente afirmada a personalidade jurídica própria da Organização Internacional do Trabalho como pessoa jurídica de direito público internacional.

Frise-se, inclusive, que o art. 57 da Carta das Nações Unidas vincula as entidades internacionais especializadas (a exemplo da OIT) à Organização das Nações Unidas, sendo aquelas criadas por acordos intergovernamentais e com seus objetivos e competências definidos em estatutos constitucionais. No mesmo sentido, o art. 39 da OIT estatui que a entidade “gozará de completa personalidade jurídica e especialmente, de capacidade para: a) contratar; b) adquirir bens moveis e imóveis e deles dispor; c) comparecer em juízo”<sup>35</sup>.

Tendo a OIT natureza jurídica de agência especializada vinculada a ONU, relevante se resgatar as quatro categorias nas quais Ricardo Seitenfus dividiu os organismos especializados das Nações Unidas, a saber: os de cooperação econômica (BIRD, FMI, FAO, ONUDI, OMPI e OMC); b) os de cooperação social (OIT e UNESCO); c) os de cooperação em comunicações (UIT, OACI, UPU e OMI); e d) os de fins específicos (OMM, AIEA, OMT, OPAQ)<sup>36</sup>.

## 2.3 Objetivos

Na explicação enfática de Villatore, “duas são as partes em que se analisam os objetivos da OIT: gerais e estratégicos”<sup>37</sup>.

<sup>33</sup> VILLARONGA, L. *La Nature Juridique de l'Organisation Internationale du Travail*, 1924, p. 203 *apud* Ibid., p. 207.

<sup>34</sup> IANOULOFF, Ilia. *Recueil des Cours de l'Academie de Droit International*, 1935, p. 568 *apud* Ibid., p. 207.

<sup>35</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017b.

<sup>36</sup> SEITENFUS, op. cit., p. 181-253.

<sup>37</sup> VILLATORE, op. cit., p. 62.

Em princípio, os objetivos elementares da OIT foram externados já no preâmbulo da Parte XIII do Tratado de Versalhes (1919). Acerca de tal preâmbulo, Nicolas Valticos observa que o mesmo continha uma tríplice justificação para a ação legislativa internacional sobre as questões trabalhistas: política (assegurar bases concretas para a paz universal), humanitária (existência de condições de trabalho que geram injustiça, miséria e privações) e econômica (o argumento inicial da concorrência internacional como obstáculo para melhoria das condições sociais em escala nacional).

O objetivo da OIT é o de proporcionar melhoria das condições de trabalho e das condições humanas, buscar igualdade de oportunidades, a proteção do trabalhador em suas relações com o trabalho, enfim, a cooperação entre os povos para promover o bem comum e a primazia do social em toda a planificação econômica e a finalidade social do desenvolvimento econômico<sup>38</sup>.

Ainda sobre a temática dos objetivos da OIT, Mario de La Cueva ressalta o princípio de que a trabalho não é um mercadoria, sendo que isso significa dizer que, em todos os casos, deve se respeitar a dignidade da pessoa humana. Os demais princípios norteadores dos objetivos da OIT são corolários do primeiro, de forma que, em conjunto, almejam a criação de um patamar mínimo de proteção ao trabalhador como forma de garantir-lhe tal dignidade<sup>39</sup>.

No site da OIT, pode-se encontrar seus fundamentos nos seguintes termos<sup>40</sup>:

A OIT funda-se no princípio de que a paz universal e permanente só pode se basear na justiça social. Fonte de importantes conquistas sociais que caracterizam a sociedade industrial, a OIT é a estrutura internacional que torna possível abordar estas questões e buscar soluções que permitam a melhoria das condições de trabalho no mundo.

Como já fora mencionado, além dos aspectos mais abrangentes consubstanciados nos objetivos gerais, necessário ainda se abordar em que consistem os objetivos estratégicos da OIT. A própria Organização lista quais são estes, a saber<sup>41</sup>: promover os princípios fundamentais e direitos no trabalho por meio de um sistema de supervisão e de aplicação de normas; promover melhores oportunidade de emprego e renda para mulheres e homens em condições de livre escolha, de não discriminação e de dignidade; aumentar a abrangência e a eficácia da proteção social; e fortalecer o tripartismo e o diálogo sócia.

Associadas aos objetivos estratégicos há ainda as atividades paralelas, quais sejam o apoio operacional intersetorial ao trabalho decente; a igualdade entre os sexos; a ampliação de conhecimentos por meio de estatísticas e, também, do Instituto Internacional de Estudos

<sup>38</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do Trabalho Doméstico**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2001, p. 68.

<sup>39</sup> LA CUEVA, Maria de. **Derecho Mexicano del Trabajo**. 2. ed. México: Editorial Porruá, 1943, p. 276 *apud* SUSSEKIND, Arnaldo, op. cit., p. 103.

<sup>40</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017a.

<sup>41</sup> *Ibid.*



Trabalhistas e do Centro Internacional de Formação OIT, em Turim; e a melhor percepção das perspectivas da OIT por meio de relações e associações internacionais e de comunicações.

## 2.4 Membros

Como já fora narrado, a OIT é uma associação de Estados. Em face do preceituado no art. 387 do Tratado de Versalhes, os países signatários desse Pacto de Paz, e que o ratificaram<sup>42</sup>, se tornaram membros fundadores da OIT, visto que essa qualidade decorria, automaticamente, da filiação à Sociedade das Nações. Ao longo do tempo, outros Estados também adquiriram o *status* de membros da OIT, existindo atualmente um total de 185 países-membro<sup>43</sup>, o que, inegavelmente, confere à Organização um caráter global.

A disciplina acerca dos Estados-membro integrantes da OIT se encontra insculpida logo no art. 1º da Constituição da Organização em comento. Em especial nos parágrafos 2º ao 4º do citado artigo, o texto dispõe sobre os critérios para a determinação de seus membros, *ipsis litteris*<sup>44</sup>:

2. Serão Membros da Organização Internacional do Trabalho os Estados que já o eram a 1º de novembro de 1945, assim como quaisquer outros que o venham a ser, de acordo com os dispositivos dos parágrafos 3º e 4º do presente artigo.

3. Todo Estado-Membro das Nações Unidas, desde a criação desta instituição e todo Estado que for a ela admitido, na qualidade de Membro, de acordo com as disposições da Carta, por decisão da Assembleia Geral, podem tornar-se Membros da Organização Internacional do Trabalho, comunicando ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho que aceitou, integralmente as obrigações decorrentes da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

4. A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho tem igualmente poderes para conferir a qualidade de Membro da Organização, por maioria de dois terços do conjunto dos votos presentes, se a mesma maioria prevalecer entre os votos dos delegados governamentais. A admissão do novo Estado-Membro tornar-se-á efetiva quando ele houver comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho que aceita integralmente as obrigações decorrentes da Constituição da Organização.

Relevante esclarecer que o *status* de membro permite ao Estado o direito de participar da Conferência Internacional do Trabalho e de funcionar nos demais órgãos para os quais for

<sup>42</sup> Alemanha, Grã-Bretanha, França, Itália, Japão, Bélgica, Bolívia, Brasil, China, Cuba, Checoslováquia, Grécia, Guatemala, Haiti, Hejaz, Honduras, Iugoslávia, Libéria, Nicarágua, Panamá, Peru, Polônia, Portugal, Romênia, Sião e Uruguai. Destaque-se que Estados Unidos da América e Equador, por não terem ratificado o Tratado de Paz que haviam assinado, não se tornaram, nessa oportunidade, membros da OIT.

<sup>43</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Países-membro da OIT**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_visita\\_guiada\\_01c\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_01c_pt.htm)> Acesso em: 10 jan. 2017b.

<sup>44</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017b.

eleito ou designado. Ao mesmo tempo, implicam-lhe obrigações frente à instituição, dentre as quais merecem destaque a de contribuir financeiramente para o custeio da Organização; a de submeter à autoridade nacional competente as convenções e recomendações aprovadas na Conferência; a de enviar relatórios e informações previstas na Constituição da OIT ao *Bureau* Internacional do Trabalho<sup>45</sup>.

Assim como estabelece as condições para filiação, a Constituição da OIT também garante o direito de retirada aos Estados-membro, ainda que estes permaneçam integrados à Organização das Nações Unidas. Contudo, há condições para o exercício desse direito, os quais se encontram tipificados no § 5º do art. 1º da Constituição da OIT, nos seguintes termos<sup>46</sup>:

5. Nenhum Estado-Membro da Organização Internacional do Trabalho poderá dela retirar-se sem aviso prévio ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A retirada tornar-se-á efetiva dois anos depois que este aviso prévio houver sido recebido pelo Diretor-Geral, sob condição de que o Estado-Membro haja, nesta data, preenchido todas as obrigações financeiras que decorrem da qualidade de Membro. Esta retirada não afetará, para o Estado-Membro que houver ratificado uma convenção, a validade das obrigações desta decorrentes, ou a ela relativas, durante o pedido previsto pela mesma convenção.

Em que pese em 1964 a Conferência Internacional do Trabalho ter aprovado uma Emenda à Constituição da OIT prevendo a possibilidade de exclusão de membro que tivesse sido, respectivamente, excluído ou suspenso da ONU, tal alteração não chegou a entrar em vigor, uma vez que não fora ratificada por dois terços dos Estados-membro, conforme determina o art. 36 da referida Constituição. Assim sendo, prevalece que não há um mecanismo hábil para retirada compulsória de membros da organização.

Por último, consigne-se que o § 6º do art. 1º da Constituição da OIT prevê a possibilidade de readmissão de membros, estabelecendo que “quando um Estado houver deixado de ser Membro da Organização, sua readmissão nesta qualidade, far-se-á de acordo com os dispositivos dos parágrafos 3º e 4º do presente artigo”<sup>47</sup>.

## 2.5 Estrutura

Em se tratando de análise da estrutura da OIT, o primeiro elemento a ser destacado é a sua natureza tripartite, o que significa dizer que há uma composição tripartida de seus

---

<sup>45</sup> SUSSEKIND, op. cit., p. 133-134.

<sup>46</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017b.

<sup>47</sup> Ibid.

principais órgãos deliberativos, os quais são compostos por representantes dos Governos, dos trabalhadores e dos empregadores. Tal característica é tão importante que Jean Claude Javillier assevera que “o tripartismo é pilar central da OIT e das normas internacionais do trabalho”<sup>48</sup>.

Analisando a tripartição, Amauri Mascaro Nascimento<sup>49</sup> explica que:

É um princípio, além de organizativo, político, porque mostra que as questões trabalhistas são de interesse das três partes envolvidas. A solução dessas questões deve levar em conta não só as necessidades do trabalhador, mas as possibilidades do empregador e as exigências do bem comum.

Sobre as razões da adoção da tripartição, Arnaldo Sussekind recorda que três foram os fatores que concorreram para sua adoção<sup>50</sup>, a saber: a ação sindical desenvolvida antes e durante a Primeira Guerra Mundial visando à proteção ao trabalho; o pioneirismo dos industriários Robert Owen e de Daniel Legrand de Internacionalizar as questões sócio trabalhistas; e ter a Comissão de Legislação Internacional do Trabalho contato com pessoas importantes e influentes de federações ou confederações internacionais

Pamplona Filho e Villatore argumentam que o existe seria, em verdade, uma pseudotripartição, ao ponderarem que<sup>51</sup>:

A OIT é um organismo tripartite, pois a qualidade de membro assegura ao Estado o direito de participar com dois representantes do Governo, um representante do empregador e um representante do empregado, característica que o distingue dos demais organismos internacionais que integram a ONU, criando, assim, o chamado “falso tripartismo” pois o governo possui dois representantes.

Contudo, como apontam Potobsky e La Cruz, existem dificuldades advindas desse sistema, como por exemplo: divergências ideológicas e de interesses que podem diminuir uma ação rápida e eficaz; problemas de representação de trabalhadores, tanto em países onde existia o pluralismo sindical, como em países que não respeitavam integralmente a liberdade de associação<sup>52</sup>.

Frise-se que a estrutura tripartite não se verifica em órgãos que dizem respeito aos interesses específicos de Governo (como, por exemplo, a Comissão de Representantes Governamentais em Questões Financeiras) ou que se refiram ao exame de questões técnicas

<sup>48</sup> JAVILLIER, Jean Claude. **As Normas Internacionais do Trabalho: Desafios, Pertinência e Aplicação do Direito Internacional no Direito Interno.** Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais. Organização e realização Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo: LTr, 2004, p. 138.

<sup>49</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Geral do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1998, p. 234-235

<sup>50</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. **Convencções da OIT.** 2. ed. São Paulo: LTr, 1998, p. 24.

<sup>51</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do Trabalho Doméstico.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2001, p. 68.

<sup>52</sup> VON POTOBOSKY; DE LA CRUZ, op. cit., p. 14-17.

(como o Comitê de Peritos para a avaliação dos dez Estados de importância industrial mais considerável, constituído geralmente de estatísticos) ou juristas (a exemplo da Comissão de Peritos na Aplicação das Convenções e Recomendações, integrada por personalidades independentes)<sup>53</sup>.

Abordada a questão da natureza tripartite, imperioso se revela conhecer os três órgãos que compõem a OIT, que são a Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração e a Repartição (também chamada de Secretaria ou *Bureau*) Internacional do Trabalho.

Em tempo, importante se destacar que, além desses órgãos, a OIT conta, ainda, com um Instituto Internacional de Estudos Trabalhistas, com sede em Genebra (Suíça); com um Centro Internacional de Aperfeiçoamento Profissional e Técnico, sediado em Turim (Itália); com um Tribunal Administrativo, constituído por juízes nomeados pela Conferência (a quem compete decidir litígios ajuizados por funcionários da própria Organização e por entidades internacionais que lhe reconhecem formalmente sua competência, tais como OMS, UNESCO, FAO, GATT); com comissões e comitês que funcionam junto ao Conselho de Administração, à Repartição Internacional do Trabalho e a outros organismos internacionais, como a ONU, OMS e UNESCO<sup>54</sup>.

A Conferência Internacional do Trabalho é o órgão supremo da OIT, correspondendo à Assembleia Geral dos Estados-Membros que a compõem. Suas atribuições são, resumidamente: traçar as diretrizes gerais da política social a ser observada; elaborar, por meio de convenções e recomendações, a regulamentação internacional do trabalho e das questões que lhe são conexas; adotar resoluções sobre problemas que concernem, direta ou indiretamente, às suas finalidades e competência; aprovar o orçamento da entidade, vinculado ao programa de suas atividades; resolver as questões referentes à inobservância, por parte dos Estado-membros, das normas constitucionais e das convenções ratificadas<sup>55</sup>.

Ainda sobre a Conferência Internacional do Trabalho, colacione-se que<sup>56</sup>:

Cada Estado-membro tem direito a enviar quatro delegados à Conferência, acompanhados por conselheiros técnicos: dois representantes do governo, um dos trabalhadores e um dos empregadores, todos com direito a voto independente. O ministro de Estado responsável pelos assuntos trabalhistas em cada país pode assistir à Conferência e intervir nos debates. Cada um dos delegados tem total independência

---

<sup>53</sup> SUSSEKIND, 1998, p. 48

<sup>54</sup> SUSSEKIND, 2000, p. 147

<sup>55</sup> SUSSEKIND, 1998, p. 21.

<sup>56</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Conferência Internacional do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inst/struct/confer\\_inter.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inst/struct/confer_inter.htm)> Acesso em: 10 jan. 2017a.

de voto, podendo votar em sentido contrário ao governo de seus países, assim como dos outros delegados.

Tendo em vista ser a Conferência Internacional a Assembleia Geral da OIT, sobre ela recai a responsabilidade de elaborar e aprovar as normas que constituem a regulamentação internacional do trabalho, a fim de fomentar a proteção aos direitos fundamentais do trabalhador e a universalização da justiça social.

Já a Repartição Internacional do Trabalho representa o secretariado técnico-administrativo da OIT, sendo constituído por diversos setores e departamento voltados para a realização dos objetivos da OIT. É na Repartição Internacional do Trabalho que há a maior concentração de atividades de administração voltadas para a realização dos objetivos estratégicos da OIT<sup>57</sup>. Sobre o órgão em comento, valiosa se revela a disposição da Constituição da OIT, art. 10, § 1º, *in verbis*<sup>58</sup>:

A Repartição Internacional do Trabalho terá por funções a centralização e a distribuição de todas as informações referentes à regulamentação internacional da condição dos trabalhadores e do regime do trabalho e, em particular, o estudo das questões que lhe compete submeter às discussões da Conferência para conclusão das convenções internacionais assim como a realização de todos os inquéritos especiais prescritos pela Conferência, ou pelo Conselho de Administração.

Conforme lição de Antônio Silva Seitenfus, a Repartição Internacional do Trabalho visa a alcançar os seguintes objetivos<sup>59</sup>: preparar os textos das convenções e recomendações; divulgar as informações sobre o mundo do trabalho através de relatórios e publicações periódicas; preparar tecnicamente a ordem do dia das conferências; prestar assistência legislativa, quando solicitada, aos países-membro; velar pela aplicação das convenções firmadas pelos países-membro.

Por sua vez, a gestão da direção da OIT é competência do Conselho de Administração, o qual é responsável pela elaboração e controle de execução das políticas e programas da OIT.

## 2.6 Atividades desenvolvidas

Conforme prelecionam Geraldo W. Von Potobsky e Hector G. Bartolomei de La Cruz, as atividades desenvolvidas pela OIT podem ser estruturadas em três grupos: o normativo,

---

<sup>57</sup> VILLATORE, op. cit., p. 67.

<sup>58</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017b.

<sup>59</sup> SEITENFUS, op. cit., p. 164.

o da cooperação técnica e o da investigação e divulgação. Todas essas atividades são inter-relacionadas, uma vez que possuem vínculos estreitos e se complementam<sup>60</sup>. Saliente-se que, em que pese a classificação dos retromencionados autores, é possível se afirmar que, ao lado desses métodos de ação, há ainda na OIT a função afeta à atividade de supervisão ou controle da aplicação das normas internacionais do trabalho.

A atividade normativa é considerada a principal função da OIT, não sendo exagero afirmar-se que é a razão de sua própria existência. Nesse sentido, colacione-se que o desenvolvimento de tal atividade “emana da essência da instituição, de sua estrutura, de seus objetivos, de suas ambições: promover a justiça social em condições tais que permitam evitar a concorrência desleal entre as nações”<sup>61</sup>.

Em sede de função normativa, a OIT é responsável pela elaboração de Convenções, Recomendações, Resoluções, Protocolos, Orientações e demais documentos autorizados, disciplinando as relações laborais<sup>62</sup>. A função em comento é exercida, em especial, pela Assembleia Geral.

Os principais tipos normativos que a OIT possui competência para editar são as Convenções e as Reclamações, as quais formam o Código Internacional do Trabalho<sup>63</sup>. As Convenções são espécies de tratados-lei definidas como “documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que se aderem voluntariamente seus membros”<sup>64</sup>. Constituem fontes formais do direito Internacional, posto que, a partir de suas ratificações, geram obrigação internacional e, ainda que não ratificadas, influenciam nas legislações dos Estados.

No Brasil, as Convenções da OIT possuem *status* de direitos humanos e, ao serem ratificadas, podem adquirir a forma de normas supralegais (abaixo somente da Constituição Federal) ou de emendas constitucionais, dependendo do quórum de ratificação<sup>65</sup>.

Tratando-se da matéria de ratificação de Tratados Internacionais, importante ressaltar que as Convenções da OIT não admitem a ratificação com reservas, ou seja, o Estado que vier

---

<sup>60</sup> VON POTOBSKY; DE LA DRUZ, op. cit., p. 19.

<sup>61</sup> BLANCHARD, Francis. *Memoria del Director General – 70ª Reunión de la Conferencia*, Ginebra, 1984, p. 5 *apud* SUSSEKIND, 2000, p. 180.

<sup>62</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores: Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 86.

<sup>63</sup> *Ibid.*, p. 86.

<sup>64</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 143.

<sup>65</sup> *Ibid.*, p. 144.

a ratificar quaisquer delas deverá comprometer-se em observá-la na integralidade, não tendo a prerrogativa de se eximir do cumprimento de determinada norma nela contida<sup>66</sup>.

As Convenções da OIT, em sendo fontes formais do Direito, podem integrar o sistema jurídico dos países que a ela aderirem como norma positiva, capaz de gerar direitos subjetivos e obrigações correlatas. Além disso, as Convenções Internacionais do Trabalho podem determinar a assunção de responsabilidades no plano internacional por parte do Estado que as ratifica. Isso porque, o ato de aderir a uma Convenção coloca o País exposto a um controle de aplicação de suas disposições que contempla, dentre outros, um procedimento de reclamações e queixas.

Já sobre as Recomendações, consigne-se o ensinamento de Arnaldo Sussekind<sup>67</sup>:

(...) constituem fonte material de direito, porquanto servem de inspiração e modelo para a atividade legislativa nacional, os atos administrativos de natureza regulamentar, os instrumentos da negociação coletiva e os laudos de arbitragem voluntária ou compulsória dos conflitos coletivos de interesse, neste último caso compreendidas as decisões dos tribunais do trabalho dotados de poder normativo.

A doutrina do Direito Internacional Público conceitua as Recomendações como instrumentos não abertos à ratificação e, portanto, incapazes de criar obrigações aos países participantes das conferências que as adotam<sup>68</sup>. Entretanto, no caso específico das Recomendações da OIT, por força do art. 19, parágrafo 6º da respectiva Constituição<sup>69</sup>, advém da adoção dos mencionados instrumentos, pelo menos, a obrigação formal de submetê-los, no prazo de até dezoito meses, à autoridade nacional com competência para legislar ou realizar as medidas referentes às matérias neles versadas. Tal autoridade poderá transformar em lei um, alguns ou todos os dispositivos de determinada Recomendação; adotar outras medidas em relação a eles; ou apenas tomar conhecimento de seu conteúdo, sem aprovar qualquer ato que lhe seja pertinente. Contudo, qualquer que seja a ação providenciada, é obrigação do País informar, periodicamente, à Repartição Internacional do Trabalho sobre o estado de sua legislação e da observância do disposto na recomendação, indicando, se for o caso, as modificações que entender necessárias para efetivar internamente seu conteúdo<sup>70</sup>.

Na seara da OIT, as Recomendações se destinam a abordar questões que ainda não estariam em condições para serem tratadas por meio de uma Convenção (Constituição da OIT, art. 19, § 1º). Porém, tem se tornado recorrente a prática de a Conferência Internacional do

---

<sup>66</sup> SUSSEKIND, 1998, p. 44.

<sup>67</sup> SUSSEKIND, 2000, p. 181.

<sup>68</sup> Ibid., p. 195.

<sup>69</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017b.

<sup>70</sup> SUSSEKIND, op. cit., p. 196.

Trabalho aprovar Convenções com os princípios e regras atinentes à matéria versada e se utilizado de recomendações para regulamentá-las. Sobre tal situação, observa Sussekind<sup>71</sup>:

(...) esse critério, sem dúvida elogiável, permite a universalização de princípios social-trabalhistas de relevo, porque propicia aos países que regulamentem a aplicação dos mesmos, com atendimento ao respectivo nível de desenvolvimento socioeconômico, em conformidade com seus sistemas jurídicos e considerando as peculiaridades nacionais ou regionais.

Por fim, a Conferência Internacional do Trabalho também vem fazendo uso das Recomendações como técnica para disciplinar temas sobre os quais o Direito Comparado ainda não tenha vislumbrado soluções pacificadas, bem como para propalar regras ainda avançadas para um significativo número de Estados-membro, mas cuja universalização a Conferência deseja fomentar<sup>72</sup>.

A função relacionada à cooperação técnica teve origem no pós-Segunda Guerra Mundial em razão de novos Países independentes em desenvolvimento, em especial da África, e com o aparecimento de novas organizações internacionais. A cooperação técnica é concedida após a requisição do Estado e se dá com a colaboração dele, se utilizando de recursos provenientes majoritariamente do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), do Fundo das Nações Unidas para Atividades em Matéria de População (FNUAMP), do Banco Mundial e dos bancos para o desenvolvimento. Essa ajuda visa, sobretudo, a capacitação de profissionais, a promoção de empregos e a melhoria do meio ambiente de trabalho<sup>73</sup>.

No tocante às atividades de investigação, assente-se que essas se concentram na divulgação tanto das informações concernentes às atividades da OIT, quanto àqueles dados sociais e econômicos dos Estados-membro. É justamente esse conjunto de informações que balizam os rumos a serem adotados pela OIT. Oportuno dar-se relevo ao fato de que a atividade em comento é exercida principalmente pela Repartição Internacional do Trabalho, podendo-se citar como exemplos de publicações oficiais a Revista Internacional do Trabalho, o Boletim Oficial, o Anuário e o Boletim de Estatísticas do Trabalho<sup>74</sup>.

No que se refere à atividade de supervisão e controle, destaque-se, preliminarmente, que, ao se submeterem à Carta Constitutiva da OIT, os Estados passam a ter a obrigação de apresentar anualmente um relatório a um órgão da Repartição Internacional do Trabalho chamado Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações (órgão da RIT),

---

<sup>71</sup> Ibid., p. 197.

<sup>72</sup> SUSSEKIND, 2000, p. 197.

<sup>73</sup> VON POTOBSKY; DE LA CRUZ, op. cit., p. 21.

<sup>74</sup> Ibid., p. 22.



demonstrando as ações providenciadas internamente no sentido de cumprir as Convenções Ratificadas<sup>75</sup>.

A referida Comissão é formada por juristas, cujo trabalho consiste na efetivação do controle da aplicação, por parte dos Estados, tanto das Convenções ratificadas, quanto daquelas que, embora não ratificadas, exerçam influência sobre a política dos Governos. Observa Giglio que, para manter certo grau de independência e imparcialidade, essas pessoas não representam Governos<sup>76</sup>. A competência da referida Comissão é considerada “quase-jurídica”, uma vez que, apesar de não ser um tribunal, seus relatórios são considerados como relevantes interpretações das normas<sup>77</sup>.

Os relatórios devem ser enviados ao Diretor-Geral para apreciação, com cópia às organizações representativas dos empregados e dos empregadores. Ponto que merece críticas é aquele que se refere ao fato de que a avaliação quanto ao cumprimento é realizada com base em balanços produzidos pelos próprios Estados, os quais, muito provavelmente, não são tendenciosos a divulgar dados negativos, sendo assim razoável conceber-se que não raramente esses relatórios poderão omitir informações e, até mesmo, conter inverdades. Como argumentos que advogam favoravelmente a essa forma de prestação de contas e demonstram boa-fé, tem-se que os próprios Governos assumiram essas obrigações internacionais de forma voluntária e que todos estão comprometidos no respeito à dignidade da pessoa humana, além de que estão suscetíveis à fiscalização das organizações de empregados e de empregadores<sup>78</sup>.

O relatório da Comissão contendo suas conclusões é apresentado em sessão plenária da Conferência. Desde 1957, citada comissão decidiu dar ampla divulgação, em seu informe geral, aos casos em que os governos parecem encontrar graves dificuldades no cumprimento de algumas de suas obrigações derivadas da Constituição da OIT ou das convenções ratificadas<sup>79</sup>.

No que se refere à divulgação dos casos mais expressivos de descumprimento, preleciona Walkure Lopes Ribeiro da Silva que “tais medidas não deixam de surtir alguns efeitos, incomodando os países publicamente arrolados. Entretanto, representam sanções mais morais do que jurídicas, pois deve ser respeitada a soberania nacional”<sup>80</sup>. Na mesma direção é

---

<sup>75</sup> SUSSEKIND, 2000, p. 251; VON POTBSKY; op. cit., p. 114.

<sup>76</sup> GIGLIO, Wagner. **OIT e Convenções Internacionais do Trabalho Ratificadas pelo Brasil**. São Paulo: Sugestões Literárias, 1973, p. 53.

<sup>77</sup> SUSSEKIND, op. cit., p. 258.

<sup>78</sup> CORRÊA, Lélío Bentes. Mesmo com falhas, o Brasil é referência na OIT. Entrevistador: Rodrigo Haidar. **Consultor Jurídico**. 15 fev. 2009. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2009-fev-15/entrevista-lelio-bentes-ministro-tst-perito-oit>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

<sup>79</sup> VALTICOS, op. cit., p. 507.

<sup>80</sup> SILVA, op. cit., p. 116.

a análise Sussekind, o qual observa que a sanção moral acaba por gerar pressão da comunidade internacional<sup>81</sup>.

Além desse mecanismo geral de controle, a OIT dispõe também de dois procedimentos especiais: a reclamação e a queixa. O primeiro está disciplinado nos arts. 24 e 25 da Constituição da OIT, os quais preveem a possibilidade de organizações profissionais de empregados ou de empregadores dirigirem ao *Bureau* Internacional do Trabalho uma reclamação contra determinado Estado-membro que não tenha assegurado satisfatoriamente o cumprimento de alguma convenção por ele ratificada. Uma vez reclamado, o Estado-membro é compelido a emitir um parecer sobre o caso. Consigne-se que tal capacidade independe da existência real de lesão à Organização. Se o parecer não for realizado ou não pareça satisfatório, o Conselho de Administração poderá tornar público o caso. A publicidade dada ao descumprimento visa punir o Estado infrator por meio da pressão externa exercida pelos demais Estados.

Dê-se relevo ao fato de que a referida sanção moral imposta é uma discricionariedade do Conselho de Administração, o qual tem dado prioridade a outra diretriz. Em verdade, tanto a Comissão de Peritos quanto este órgão tem preferido o diálogo direto com os governos, medida que tem logrado êxito. Somente nos poucos casos em que este contato restou infrutífero, aplicaram-se as sanções públicas<sup>82</sup>.

O procedimento de queixa é regrado pelo contido nos arts. 26 e 34 da Constituição da OIT, sendo instaurado contra um Estado-membro que não adotou as medidas necessárias ao cumprimento de uma convenção que haja ratificado, podendo dar-se de três formas<sup>83</sup>: mediante representação de qualquer Estado-membro que haja ratificado a mesma convenção (Constituição da OIT, art. 26, § 6º); *ex officio*, pelo Conselho de Administração (Constituição da OIT, art. 26, § 4º); e pela representação de qualquer delegação à Conferência Internacional do Trabalho (Constituição da OIT, art. 26, § 4º).

Contudo, qualquer Estado-membro terá direito de iniciativa de apresentar queixa contra outro País integrante da OIT que não tenha cumprido, no prazo previsto, a obrigação de natureza formal estatuída no art. 19 da Constituição da Organização, referente à submissão das convenções e recomendações adotadas pela Conferência às autoridades competentes nacionais (Constituição da OIT, art. 30)<sup>84</sup>.

---

<sup>81</sup> SUSSEKIND, 2000, p. 259.

<sup>82</sup> *Ibid.*, p. 258.

<sup>83</sup> *Ibid.*, p. 263.

<sup>84</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017b.

Assim como ocorre com as reclamações, as queixas são transmitidas ao Conselho de Administração, o qual pode solicitar informações ao Governo visado pela queixa; caso a resposta seja insatisfatória ou simplesmente não ocorra, o Conselho poderá constituir uma comissão de inquérito para análise da queixa e apresentação de parecer. Tal comissão poderá solicitar de quaisquer Estados-membro as informações que reputar necessárias para a elucidação do caso e, após um exame aprofundado, redigirá um relatório do qual constarão tanto as suas verificações sobre os pontos hábeis a auferir o valor da contestação, quanto as medidas que recomenda para dar satisfação ao Governo queixoso e os prazos para a implementação das medidas<sup>85</sup>.

O relatório será encaminhado pelo Conselho de Administração a todos os países interessados no litígio, que deverão emitir aceite acerca do mesmo dentro do prazo de três meses. Caso não estejam de acordo com os resultados obtidos, podem levar a divergência à Corte Internacional de Justiça (CIJ), que poderá manter, anular ou alterar o parecer, impondo sanção inapelável<sup>86</sup>.

Havendo inconformismo com o parecer da Comissão de Inquérito e com o julgamento da CIJ, o art. 33 concede ao Conselho de Administração a prerrogativa de adotar qualquer medida que lhe pareça conveniente para garantir o cumprimento da convenção, como a suspensão ou a retirada do Estado infrator, até que este comprove que as medidas tomadas foram satisfatórias. Dessa forma, conforme salienta Di Sena Júnior, o art. 33 somente será invocado em último caso ocorrendo “flagrante violação” e “persistente recusa em cumprir a obrigação”. Ato contínuo, o autor colaciona o pequeno número de reclamações existentes até o ano de 2000, sendo que somente em 6 delas foram criadas Comissão de Inquérito e nenhuma delas chegou a ser apreciada pela CIJ<sup>87</sup>.

Observa Wagner D. Giglio que “diante da particular importância do princípio da liberdade sindical, a OIT entrou em entendimento com a ONU e criou, em 1950, um procedimento especial para a solução dos problemas emergentes da adoção desse princípio”<sup>88</sup>. Os órgãos encarregados desse controle são o Comitê de Liberdade Sindical e a Comissão de Investigação e Conciliação em matéria de liberdade sindical.

O Comitê passou, então, a reunir as queixas e respostas dos governos denunciados que, complementadas por outras informações, dão ensejo a um relatório final encaminhado ao

---

<sup>85</sup> SUSSEKIND, op. cit., p. 266.

<sup>86</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017b.

<sup>87</sup> BARZOTTO, op. cit., p. 85; DI SENA JÚNIOR, Roberto. **Comércio Internacional & Globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2008, p. 142.

<sup>88</sup> GIGLIO, op. cit., p. 56.

Conselho de Administração. Com base nesse relatório, o Conselho faz recomendações aos governos infratores, sugerindo-lhes medidas legislativas ou práticas para correção de problemas.

Ante o exposto, resta clarificado que mecanismos sancionatórios da OIT são de cunho moral, haja vista a organização basear-se no cumprimento voluntário das Convenções, além de se considerar que a inadimplência advém, na maioria das vezes, não pela falta de comprometimento dos Estados, mas sim em razão de circunstâncias econômicas e políticas desfavoráveis. Imputar à OIT legitimidade para impor sanções mais coercitivas implicaria, invariavelmente, em alteração da própria natureza constitutiva e finalística da Organização, mudanças as quais muito provavelmente não seriam aprovadas pela maioria dos Estados-membro<sup>89</sup>.

Como ficou demonstrando ao longo deste capítulo, a Organização Internacional do Trabalho constituiu-se historicamente no sentido de adquirir competência para estabelecer e proteger os direitos dos trabalhadores, agindo atualmente em conjunto com a ONU no objetivo maior de promover o desenvolvimento das nações, a paz e garantir a liberdade e a dignidade da pessoa humana.

Sua estrutura, baseada na tomada de posição de forma tripartite (Governos, trabalhadores e empregadores), converge para esse objetivo, primeiramente pelo caráter programático das Convenções e Recomendações editadas pela OIT e, ainda, pela ordem moral das sanções impostas por esta Organização aos países que descumprem os compromissos internacionais ratificados, somente sendo possível a imposição de sanções coercitivas em casos extremos.

Superada essa análise histórica e estrutural da OIT, abordar-se-á no, no próximo capítulo, a temática do trabalho forçado, cujo combate representa um dos principais campos de atuação da Organização.

---

<sup>89</sup> Nesse sentido pronunciou-se o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho e membro da Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações, Lélvio Bentes: “Muitas vezes, os países não cumprem as normas por absoluta falta de capacidade técnica. Alguns países recebem treinamento para implementar as normas. O Brasil mesmo já recebeu treinamento, por exemplo, para formar servidores públicos com capacidade de preencher os relatórios a serem enviados à OIT, que são muito detalhados. Muitos países carecem de recursos mínimos. Outros se encontram em situação de conflito interno, guerras civis ou se recuperando de tais situações. A Comissão de Peritos leva tudo isso em consideração, mas a sua visão é sempre jurídica. O que se busca, embora compreendendo as dificuldades pelas quais passa cada país, é consagrar uma "jurisprudência" sólida, coerente no sentido de esclarecer quais são as obrigações que cada convenção implica a partir do momento da sua ratificação”. Cf. BENTES, op. cit.; DI SENA JÚNIOR, op. cit., p. 143.

### 3 TRABALHO FORÇADO NO ÂMBITO INTERNACIONAL

Este capítulo tem como objetivo principal a análise das Convenções 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho.

Destarte, inicialmente, realizar-se-á uma explanação contextualizando historicamente o movimento pela erradicação do trabalho forçado, qual seja o tema fulcral das Convenções supramencionadas, esmiuçando-as. Por fim, serão ponderadas algumas considerações sobre outros instrumentos internacionais de destaque no combate ao trabalho forçado, enfocando na Convenção das Nações Unidas sobre a Escravatura de 1926 e na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho de 1998.

#### 3.1 Considerações históricas acerca do trabalho forçado

As formas de exploração do trabalho humano evoluíram desde a escravidão, passando pela servidão e corporações de ofício, até o surgimento da relação de emprego, principalmente com o advento da Revolução Industrial<sup>90</sup>.

A concepção de trabalho escravo é tão antiga quanto a de exploração do ser humano<sup>91</sup>. Na Antiguidade, a exploração da mão de obra escrava era amplamente utilizada, sendo tal prática a base da organização social da época<sup>92</sup>. O trabalho era considerado como atividade menor, sendo tarefa reservada aos escravos e àqueles que não pertenciam às classes mais favorecidas dentro da sociedade<sup>93</sup>.

Conforme explica Alice Monteiro de Barros, a difusão do trabalho escravo na Antiguidade, sobretudo entre os gregos e romanos, associada à concepção do trabalho como mercadoria são fatores responsáveis pela inclusão dessa relação laboral no contexto da propriedade. O escravo assemelhava-se a bem que pertencia ao amo ou senhor, a partir do momento em que entrava no seu domínio, portanto, não poderia prestar o consentimento

---

<sup>90</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012. p. 33-34.

<sup>91</sup> PRADO, Erlan José Peixoto do. **Trabalho Escravo e Estado Brasileiro**. Disponível em: <[http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/trabalhoescravo\\_jornal.pdf](http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/trabalhoescravo_jornal.pdf)>. Acesso em 10 jan. 2017.

<sup>92</sup> ÓLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Editora Sulina: 1919, p. 59.

<sup>93</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 11.

contratual e, conseqüentemente, contrair obrigações. Em face de tais circunstâncias, o escravo se enquadrava como objeto do direito de propriedade, não como sujeito de direito<sup>94</sup>.

Nesse diapasão, cite-se que na Grécia e na Roma da Antigüidade, o regime da escravidão era a principal forma de exploração do trabalho humano, estando inserido na estrutura do sistema econômico da época. Os escravos, os quais eram juridicamente considerados objeto de direito, trabalhavam nas tarefas braçais mais árduas, as quais não eram consideradas dignificantes ao cidadão livre<sup>95</sup>.

Sobre a escravidão, Aristóteles a analisa como sendo uma condição justa e necessária. Nessa linha de entendimento, concebia-se que alguns homens eram por natureza livres, enquanto outros eram invariavelmente escravos. Para o referido pensador, o escravo merecia a condição em que estava, pois, em razão da vida que lhe fora concedida, os homens superiores poderiam se dedicar ao exercício de uma existência contemplativa e reflexiva<sup>96</sup>.

Gouveia leciona que, ao tempo de Aristóteles, era dominante na Grécia a ideia de que só os gregos possuíam o sentido da evolução do espírito humano, sendo, dessa forma, o único povo dotado de razão superior e inteligência esclarecida. Frente a tais razões, os gregos reivindicavam para si a liberdade de taxar os demais povos como bárbaros e, portanto, de mantê-los submissos e tornarem-nos escravos<sup>97</sup>.

Nesse diapasão, o sistema escravagista se tornou imprescindível para o desenvolvimento da Grécia na Antigüidade<sup>98</sup>. Frise-se que a primeira forma de escravidão teve relação com prisioneiros de guerra, isto é, os perdedores dos conflitos eram dominados e submetidos a serviços forçados. Pondere-se, contudo, que a prática de dominação laboral não era o objetivo da disputa, mas sim uma consequência desta<sup>99</sup>.

No século VII a. C., alastrou-se na Grécia, especialmente em Atenas, a prática da escravidão por dívida. No plano de fundo desse contexto, se observava que o desenvolvimento do comércio desencadeou o aumento da oferta de cereais importados, os quais concorriam com a produção dos pequenos lavradores. Tais produtores se viram obrigados a tomar empréstimos

---

<sup>94</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 46.

<sup>95</sup> SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. **Trabalho Escravo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001, p. 29.

<sup>96</sup> ARITSÓTELES. **A Política**. Trad. Nestor Silveira Chaves. 1. ed. São Paulo: Livraria da Folha, 2010, p. 35.

<sup>97</sup> GOUVEIA, Murilo de. **História da Escravidão**. Rio de Janeiro: Gráfica Tupy Ltda., 1955, p. 12.

<sup>98</sup> PAULO NETO, Vitor. **Conceito Jurídico e Combate ao Trabalho Escravo Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008, p. 22.

<sup>99</sup> DAMIÃO, Danielle Riegermann Ramos. **Situações Análogas ao trabalho Escravo Contemporâneo**.

Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de Marília, 2012, p.18. Disponível em:

<<http://www.unimar.br/pos/trabalhos/arquivos/EAD9EE91B91DEB8E7BF37017A0A12D07.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

dos grandes proprietários rurais, mas, caso aqueles não quitassem seus débitos com estes, poderiam ser submetidos à escravidão a fim de compensarem a inadimplência<sup>100</sup>.

Quanto a Roma, nela também se verificava ostensivamente utilização de mão de obra escrava composta pelos prisioneiros de guerra. Um dos principais fatores fomentadores dessa prática social foram as várias campanhas militares direcionadas à ampliação das conquistas territoriais. Nessa seara, os povos subjugados se tornavam escravos, sendo relevante se salientar que, dentre as presas de guerra, havia pessoas de variadas formações intelectuais e profissionais, tais como filósofos, artistas e astrólogos, os quais em muito contribuíram para a constituição da cultura romana<sup>101</sup>. Sobre a matéria, Caio Prado Júnior defende que Roma não teria sido o que foi se não contasse com o que lhe trouxeram seus escravos, recrutados em todas as partes do mundo conhecido e que nela concentraram seus conhecimentos, cultura e técnicas<sup>102</sup>.

Na economia medieval, por outro lado, houve uma decadência do trabalho, não só no período feudal (século V a século XI), como também no período urbano (século XI a século XV)<sup>103</sup>. No período feudal, de economia predominantemente agrária, o trabalho era confiado ao servo da gleba, a quem se reconhecia a natureza de pessoa e não de coisa, ao contrário do que ocorria com os escravos<sup>104</sup>.

Não obstante a situação do servo, pelo menos no Baixo Império Romano, era muito próxima a dos escravos. Eles eram escravos alforriados ou homens livres que, diante da invasão de suas terras pelo Estado e, posteriormente, pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção. Em contrapartida, os servos estavam obrigados a pesadas cargas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor, que desfrutava até mesmo do chamado *jus primae noctis*, ou seja, direito à noite de núpcias com a serva da gleba que se casasse<sup>105</sup>.

Após a queda do Império Romano, as relações predominantemente autônomas de trabalho foram paulatinamente sendo substituídas por um regime heterônomo, que se manifestou, sobretudo, no segundo período da época medieval, nas corporações de ofício,

---

<sup>100</sup> PAULO NETO, op. cit., p. 22.

<sup>101</sup> GOUVEIA, op. cit., p. 16.

<sup>102</sup> PRADO JÚNIOR, Caio. **Formação do Brasil Contemporâneo**: Colônia. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2011, p. 288.

<sup>103</sup> BAYON CHACON, Gaspar. *La Autonomia de la Voluntad en el Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 1955, p. 96.

<sup>104</sup> MELGAR, Alfredo Montoya. *Derecho del Trabajo*. 24. ed. Madrid: Tecnos, 2003, p. 56.

<sup>105</sup> BARROS, op. cit., p. 48.

constituídas por mestres que, em princípio, obtinham o cargo pelas suas aptidões profissionais ou por terem executado uma obra-prima<sup>106</sup>.

Os aprendizes celebravam com os mestres contrato de aprendizagem que durava de dois a 12 anos, dependendo da complexidade do ofício. Durante esse período, o mestre possuía o direito de custódia, alojando e alimentando os aprendizes, além do dever de ensinar-lhes o ofício, concedendo-lhes tratamento adequado<sup>107</sup>.

Terminado o aprendizado, os aprendizes tornavam-se companheiros e exerciam suas atividades nos locais públicos. Por outro lado, o companheiro só conseguia melhorar sua atuação na categoria profissional se dispusesse de dinheiro para comprar a carta de mestria ou se se casasse com a filha do mestre ou com sua viúva<sup>108</sup>.

Com o advento da Revolução Industrial, houve a culminação de um contexto de inchaço dos centros urbanos, modernizações das indústrias, bem como diversas consequências prejudiciais aos trabalhadores a exemplo do desemprego, em razão da substituição da força humana por máquinas. Diante desse cenário de vulnerabilidade, os operários se encontraram sujeitos a condições análogas à escravidão para sustentar a si e suas famílias<sup>109</sup>.

Nesse contexto, válido se rememorar que a Revolução Industrial acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais. As relações de trabalho presididas pelos critérios heterônomos das corporações de ofício foram substituídas por uma regulamentação essencialmente autônoma. Surgiu daí uma liberdade econômica sem precedentes, a qual permitia a opressão dos mais fracos, gerando, segundo alguns autores, uma nova forma de escravidão. É justamente o que se depreende do pensamento de Lacordaire, o qual assevera que “entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta”<sup>110</sup>.

Pondere-se que, a despeito de na atualidade não haver Estado que, legalmente, preveja a possibilidade de um indivíduo ser dono de outro, tanto aquela ampla e irrestrita ingerência sobre este, persistem, em grande parte dos países, situações nas quais o empregador estabelece com seus empregados uma relação na qual é flagrante o desrespeito à dignidade da

---

<sup>106</sup> CASELLI, Giovanni. **O Império Romano e a Idade Média**. Trad. Álida Christina Sauer. São Paulo: Melhoramentos, 1981, p. 20.

<sup>107</sup> BARROS, op. cit., p. 48.

<sup>108</sup> PIMENTA, Joaquim. **Sociologia Econômica e Jurídica do Trabalho**. 5. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1957, p. 116.

<sup>109</sup> FÁVERO FILHO, Nicanor. **Trabalho Escravo: vilipêndio à dignidade humana**. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.). **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010, p. 270.

<sup>110</sup> LACORDAIRE *apud* SUSSEKIND. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: Freitas Bastos, 2003, v. 1, p. 36.



pessoa humana. É imiscuído nesse contexto que se identifica a seara do trabalho forçado, tema de tamanha relevância que mereceu atenção da Organização Internacional do Trabalho em duas de suas principais Convenções.

### 3.2 Trabalhos forçado, escravo e análogo à escravidão

Não é tarefa simples, muito menos pacífica, diferenciar-se trabalho forçado, escravo e análogo à escravidão. Contudo, não há como prosseguir na análise sem se deixar claro como cada uma dessas expressões é entendida neste estudo. Dito isso, colacione-se a seguinte ponderação de Amauri Mascaro Nascimento<sup>111</sup>:

Não há, no ordenamento jurídico pátrio, uma definição do que seja o trabalho escravo ou de condição análoga a de escravo. O que se encontra são diversas normas com o intuito de inibir essa conduta. Por não haver uma conceituação, definição ou caracterização desse instituto, há uma intensa insegurança entre empregadores e cizânia entre os juristas.

Com a finalidade de demonstrar o quão díspares são os entendimentos doutrinários, ressalte-se que, ao enfrentarem o tema sobre a relação entre trabalho forçado e trabalho escravo, alguns os tratam como expressões sinônimas, a exemplo de Fávero Filho<sup>112</sup>, Audi<sup>113</sup> e Melo<sup>114</sup>; entretanto, há aqueles que defendem a ideia de que trabalho escravo é gênero do qual trabalho forçado é espécie, como se posicionam Silva<sup>115</sup> e Brito Filho<sup>116</sup>; por fim, há ainda quem defenda uma posição justamente oposta a essa última, ou seja, corroboram ao entendimento de que o gênero é o trabalho forçado, enquanto a espécie é o trabalho escravo, a exemplo de Andrade<sup>117</sup>, Carvalho<sup>118</sup> e Sento-Sé<sup>119</sup>.

<sup>111</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paul: Saraiva, 2010, p. 91.

<sup>112</sup> FÁVERO FILHO, op. cit., p. 242-271.

<sup>113</sup> AUDI, Patrícia. **A Escravidão não Abolida**. 2006. Disponível em: <<http://www.adital.com.br/site/noticia2.asp?lang=PT&cod=25726>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

<sup>114</sup> MELO, Luiz Antônio Camargo de. **Premissas para um eficaz combate ao trabalho escravo**. Revista do MPT - Edição especial trabalho escravo. Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho. São Paulo: LTr, set. 2003, n. 26, p. 11-32.

<sup>115</sup> SILVA, Marcello Ribeiro. **O desafio de definir trabalho análogo ao de escravo**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 35, n. 134, p. 202-229, abr./jun. 2009.

<sup>116</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho com Redução do Homem à Condição Análoga à de Escravo e Dignidade da Pessoa Humana**. Belém, 2006. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/all/forced\\_labour/brasil/documentos/dignidadetrabalhoescravo.pdf](http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/documentos/dignidadetrabalhoescravo.pdf)> Acesso em: 10 jan. 2013.

<sup>117</sup> ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. **A servidão por dívidas e o princípio da dignidade humana**. São Paulo: LTr, 2006, p.11-16.

<sup>118</sup> CARVALHO, Janice Jane de. **Aspectos Atuais do Trabalho Escravo**. São Paulo: LTr, 2011, p. 27-31.

<sup>119</sup> SENTO-SÉ, op. cit., p. 25.

Auxiliando a esclarecer a compreensão, segue a lição de Lília Leonor Abreu e Deyze Jacqueline Zimmermann<sup>120</sup>:

Alguns doutrinadores utilizam os termos trabalho escravo e trabalho forçado como sinônimos. Contudo, o trabalho escravo é, em verdade, uma espécie do gênero trabalho forçado, este último definido como um trabalho obrigatório, compelido ou subjugado. É possível afirmar que todo trabalho escravo é forçado, mas nem todo trabalho forçado é escravo.

Corroborando o posicionamento supramencionado, imperiosa é a orientação imiscuída na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento – Sumário Relatório Global 2005 - Uma Aliança Global Contra o Trabalho Forçado, a qual, ao relacionar o trabalho escravo com o trabalho forçado, colocou este como gênero, do qual aquele é espécie, como se observa da análise do seguinte trecho: “[...] A escravidão é uma forma de trabalho forçado. Constitui-se no absoluto controle de uma pessoa sobre a outra, ou de um grupo de pessoas sobre outro grupo social”<sup>121</sup>.

No que se refere à escravidão, notável é o conceito informado pela Convenção das Nações Unidas sobre a Escravatura, a qual assevera que “escravidão é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual alguns ou todos os poderes inerentes ao direito de propriedade são exercidos”<sup>122</sup>.

Nesse diapasão, assente-se que trabalho escravo é todo labor executado por um indivíduo sobre o qual alguém exerce alguns ou todos os poderes inerentes ao direito de propriedade. Por sua vez, a propriedade consiste na titularidade de um bem e relaciona-se com a ideia de domínio. Um existe em decorrência do outro e o domínio pode ser entendido como “a relação material de submissão direta e imediata da coisa ao poder de seu titular, através do exercício das faculdades de uso, gozo e disposição”<sup>123</sup>.

Por oportuno, sublinhe-se que a escravidão é situação que tende a se perpetuar no tempo, pois o indivíduo impelido a essa forma de trabalho, dificilmente consegue, por meios próprios, desvencilhar-se do vínculo que o adstringe ao escravizador.

Por outro turno, quanto ao significado de trabalho forçado, explica Rodrigo Garcia Schwarz que o mesmo se configura em uma obrigatoriedade imposta pelo empregador para que

<sup>120</sup> ABREU, Lília Leonor; ZIMMERMANN, Deyze Jacqueline. **Trabalho escravo no meio rural**. Revista do Direito Trabalhista, São Paulo, n. 10, dez. 2003, p. 3.

<sup>121</sup> BRASIL. Senado Federal. **Decreto nº 58.563, de 1º de junho de 1966**. Promulga e Convenção sobre Escravatura de 1926 emendada pelo Protocolo de 1953 e a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956. Disponível em: < [http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=58563&tipo\\_norma=DEC&data=19660601&link=s](http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=58563&tipo_norma=DEC&data=19660601&link=s)>. Acesso em: 10 jan. 2017.

<sup>122</sup> Ibid.

<sup>123</sup> FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil: Direitos Reais**. v. 5, 8. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2012, p. 264.

o empregado aceite ou permaneça no trabalho, sob ameaça, coerção ou qualquer outro motivo que constranja o trabalhador<sup>124</sup>. No mesmo sentido, complementa Livia Mendes Moreira Miraglia<sup>125</sup>, que o trabalho forçado é aquele desempenhado com ofensa ao direito de liberdade do trabalhador que, por meio de coação, fraude ou artifícios ardilosos, é impedido de extinguir a relação de trabalho.

Nessa seara, colacione-se o disposto no art. 2º da Convenção 29 de 1930 da OIT<sup>126</sup>:

1. Para os fins da presente convenção, a expressão “trabalho forçado ou obrigatório” designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.
2. Entretanto, a expressão “trabalho forçado ou obrigatório” não compreenderá para os fins da presente convenção:
  - a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude das leis sobre o serviço militar obrigatório e que só compreenda trabalhos de caráter puramente militar;
  - b) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país plenamente autônomo;
  - c) qualquer trabalho ou serviço exigido de um indivíduo como consequência de condenação pronunciada por decisão judiciária, contanto que esse trabalho ou serviço seja executado sob a fiscalização e o controle das autoridades públicas e que o dito indivíduo não seja posto à disposição de particulares, companhias ou pessoas morais privadas;
  - d) qualquer trabalho ou serviço exigido nos casos de força maior, quer dizer, em caso de guerra, de sinistro ou ameaças de sinistro, tais como incêndios, inundações, fome tremores de terra, epidemias, e epizootias, invasões de animais, de insetos ou de parasitas vegetais daninhos, e em geral todas as circunstâncias que ponham em perigo a vida ou as condições normais de existência, de toda ou de parte da população;
  - e) pequenos trabalhos de uma comunidade, isto é, trabalhos executados no interesse direto da coletividade pelos membros desta, trabalhos que, como tais, podem ser considerados obrigações cívicas normais dos membros da coletividade, contanto que a própria população ou seus representantes diretos tenham o direito de se pronunciar sobre a necessidade desse trabalho.

Com a leitura do art. 2º da Convenção 29 da OIT, depreende-se que, *a priori*, trabalho forçado designa tanto situações nas quais o indivíduo sequer se ofereceu livremente ao trabalho, quanto circunstâncias nas quais ele é coagido a permanecer trabalhando mediante ameaças de diversas naturezas. Exemplo dessa segunda hipótese pode ser identificado nas prestações laborais nas quais o trabalhador é enganado com falsas promessas de condições de trabalho e, uma vez em atividade, vê-se compelido a permanecer em serviço<sup>127</sup>. Assim, para que ocorra o trabalho forçado, não é necessário que a pessoa não se ofereça espontaneamente, bastando tão

<sup>124</sup> SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Trabalho Escravo**: a abolição necessária: uma análise da efetividade e da eficácia das políticas públicas à escravidão contemporânea no Brasil. 1. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 110.

<sup>125</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Trabalho Escravo Contemporâneo**: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2011, p. 135.

<sup>126</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção nº 29**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235021/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm)> Acesso em: 10 jan. 2017d.

<sup>127</sup> MELO, op. cit., p. 13.

somente que haja o cerceamento da vontade do indivíduo, a qualquer tempo, por meio da ameaça de sanção.

A coação a que se refere o supramencionado dispositivo da Convenção 29 da OIT pode ser de três formas: física, econômica ou psicológica<sup>128</sup>. Em sede de coação física, os trabalhadores são submetidos desde castigos corporais até assassinatos, servindo como punição exemplar para evitar tentativas de fuga ou mesmo para extrair dos indivíduos o máximo de produtividade em seus ofícios<sup>129</sup>.

Já a coação econômica se dá à medida que o empregador, de forma ilícita e fraudulenta, aproveitando-se da hipossuficiência e da parca instrução de trabalhadores, envolve-os em dívidas com a finalidade de impossibilitar o desligamento dos mesmos. Tem-se aqui o regime de servidão por dívidas, chamado doutrinariamente<sup>130</sup> de “*truck system*”, o qual, na seara do ordenamento jurídico brasileiro, é vedado pelo art. 462, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943):

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

[..]

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações in natura exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

Por último, em sede de coação psicológica (também chamada de coação moral), o que a caracteriza é o temor imposto pelo empregador a seus trabalhadores, no sentido de ameaçá-los de sofrerem agressões caso tentem fugir, denunciar ou mesmo não produzirem conforme o estipulado. Nesses casos, é comum o uso de vigilantes armados encarregados de fazer a coação<sup>131</sup>. É o caso do obreiro que é impedido de deixar a fazenda onde trabalha, em virtude de cercas existentes na propriedade e da vigilância armada feita pelo empregador<sup>132</sup>.

Destaque-se que, além da tradicional classificação das formas de coação em física, econômica e psicológica, o Professor Amauri Mascaro Nascimento identifica uma quarta

<sup>128</sup> SIMÓN, Sandra Lia; MELO, Luís Antônio Camargo de. **Direitos Humanos Fundamentais e Trabalho Escravo no Brasil**. In: SILVA, Alessandro da; MAIOR, Jorge Luiz Souto; FELIPPE, Kenarik Boujikian; SEMER, Marcel. **Direitos Humanos: Essência do Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 108.

<sup>129</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A ação civil pública e a tutela dos interesses individuais homogêneos dos trabalhadores em condições análogas à de escravo**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 71, n. 2, mai./ago. 2005, p. 146.

<sup>130</sup> DELGADO, op. cit., p. 878.

<sup>131</sup> LEITE, op. cit., p. 147.

<sup>132</sup> JARDIM, Philippe Gomes. **Neo-escravidão: as relações de trabalho escravo contemporâneo no Brasil**. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007, p. 86-87.

Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp037622.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

modalidade de coação, a qual se daria pela ilícita apropriação, por parte do empregador, de documentos e bens pessoais dos empregos, obrigando-os a permanecerem em serviço<sup>133</sup>.

De acordo com a OIT as formas de trabalho forçado são: escravidão, raptos, participação obrigatória em projetos e obras públicas, práticas abusivas de recrutamento que levam à escravidão por dívidas, trabalho forçado na agricultura e em regiões remotas, trabalho doméstico em situação de trabalho forçado, trabalho em servidão por dívida, trabalho forçado imposto por militares, trabalho forçado no tráfico de pessoas e a punição por opiniões políticas através do trabalho forçado<sup>134</sup>.

Então, como resta clarificado, na seara de trabalho forçado há um vício de consentimento, visto que o trabalhador não concordou com a contratação ou com a permanência no labor. Seguindo essa linha de compreensão, Abreu e Zimmermann afirmam que o trabalho denominado escravo é aquele que não viola apenas direitos trabalhistas, mas também cerceia o próprio direito à liberdade individual e, em casos extremos, coloca em cheque até mesmo a qualidade de humano de determinado indivíduo, o qual, nesse último caso, estaria reduzido à condição de objeto<sup>135</sup>.

Por fim, resta se analisar em que consiste a expressão trabalho análogo à escravidão. Para tanto, preliminarmente, substancioso relembrar que a escravidão, no Brasil, foi abolida com a Lei Áurea, de 13 de maio de 1888<sup>136</sup>. Não obstante, lamentavelmente, ela sobrevive com outros contornos, tanto no Estado Brasileiro quanto em diversos outros Países que igualmente aboliram formalmente a prática escravagista. Nem mesmo a ratificação das Convenções 29 e 105 da OIT, as quais visam a combater o trabalho forçado, elide, de forma absoluta, tais práticas desumanas e degradantes<sup>137</sup>.

Pois bem, considerando-se que práticas flagrantemente próprias de um sistema de trabalho degradante ainda existirem (mesmo tendo havido formalmente a abolição da escravatura), o Direito brasileiro, por meio da Lei n. 10.803, de 11 de dezembro de 2003, alterou o art. 149 do Código Penal, tipificando crime de “redução à condição análoga de escravo”<sup>138</sup>:

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

---

<sup>133</sup> NASCIMENTO, op. cit., p. 92.

<sup>134</sup> ROMERO, Adriana Mourão; SPRADEL, Márcia Anita. **Trabalho Escravo**, Revista do Conselho da Justiça Federal, Brasília, n. 22, jul./set. 2003, p. 120.

<sup>135</sup> Ibid., p. 2.

<sup>136</sup> DELGADO, op. cit., p. 110.

<sup>137</sup> BARROS, op. cit., 348.

<sup>138</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 2940**. Código Penal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)>. Acesso em: 10 jan. 2017.

contraída com o empregador ou preposto. (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Desta feita e no que preleciona a obra do Professor Gustavo Felipe Barbosa Garcia, se assente que o trabalho em condições análogas à condição de escravo é aquele no qual o exercício do trabalho humano se dá em meio a restrições de quaisquer naturezas, seja não respeitando a liberdade do trabalhador, seja não observando seus direitos mínimos para o resguardo de sua integridade (física, moral e psicológica), seja não zelando, em última análise, por sua dignidade enquanto ser humano trabalhador<sup>139</sup>.

Assim sendo, é de se concluir que o trabalho identificado como análogo ao escravo possui um escopo ainda mais amplo do que o de trabalho forçado, sendo que aquele engloba este, uma vez que extrapola a análise da voluntariedade ou não quanto à oferecer-se ao trabalho ou nela permanecer, alcançando, em verdade, a esfera da investigação correlacionada às condições degradantes nas quais o trabalhador exerce suas atividades, sendo, em resumo, corolário do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

### **3.3 Convenção 29 da OIT**

A atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho visando à abolição do trabalho forçado começou com a Convenção 29 de 1930, limitada “às formas de trabalho forçado com fins econômicos, praticadas, sobretudo, em territórios sob administração colonial e em certos Países independentes com nível de desenvolvimento análogo”<sup>140</sup>, às quais se recorria para conseguir mão de obra que não se oferecia espontaneamente.

Fazendo uma análise da conjuntura histórica, Sussekind aponta que a Convenção 29 da OIT foi adotada como reflexo da ação empreendida pela Sociedade das Nações, a qual aprovara, em 1926, uma Convenção sobre a escravidão<sup>141</sup>, a qual será abordada no tópico 3.6.1 deste Capítulo.

Cumpre salientar que a Convenção ora considerada se encontra entre as normas mais ratificadas pelos países-membro da OIT, a saber: 178 (cento e setenta e oito) de 187 (cento e

---

<sup>139</sup> GARCIA, op. cit., p.8.

<sup>140</sup> VALTICOS, ob. cit., p. 260.

<sup>141</sup> SUSSEKIND, 2000, p. 256.

oitenta e sete) ratificações possíveis<sup>142</sup>. Conforme os registros da Organização, a última ratificação se deu por parte das Ilhas Cook em 12 de junho de 2015<sup>143</sup>.

No tocante ao Brasil, a Convenção 29 foi aprovada<sup>144</sup> pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29 de maio de 1956, ratificada<sup>145</sup> em 25 de abril de 1957, promulgada<sup>146</sup> pelo Decreto nº 41.721 de mesma data e entrou em vigor<sup>147</sup> a partir de 25 de abril de 1958.

Estabelece, em seu artigo 1º, que todos os países que a ratificarem se comprometem a abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo possível<sup>148</sup>. Como já fora abordado no tópico 3.2 deste trabalho monográfico, a Convenção 29 da OIT define trabalho forçado ou obrigatório logo em seu art. 2º, § 1º, como sendo “todo o trabalho ou serviço que é exigido de qualquer pessoa sob a ameaça de qualquer penalidade e para o qual a pessoa não se ofereceu voluntariamente”<sup>149</sup>.

Sento-Sé reforça que o núcleo do dispositivo supracitado, isto é, “trabalho forçado ou obrigatório”, é caracterizado por dois elementos essenciais: a ameaça de pena imposta pelo agente que se beneficia com o trabalho e a não voluntariedade do trabalhador na prestação do labor<sup>150</sup>.

Assim sendo, nota-se que a dimensão conceitual da expressão “trabalho forçado” é bem mais ampla que a do termo “trabalho escravo”, o qual, segundo Castilho, é espécie do primeiro que abrange também “as formas antigas de escravidão, servidão por dívidas, sequestro de pessoas para que trabalhem sob a mira de pistoleiros e o trabalho de crianças como empregados domésticos ou em barcos pesqueiros e em fábricas clandestinas”<sup>151</sup>, estas implantadas pela Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956.

<sup>142</sup> INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Ratificações da Convenção nº 29 de 1930**. Disponível em: < [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312174](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312174)>. Acesso em 10 jan. 2017c.

<sup>143</sup> INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Ratificações da Ilhas Cook**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:103291](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103291)>. Acesso em 10 jan. 2017f.

<sup>144</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Decreto Legislativo nº 24, de 1956**. Aprova a Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1950-1959/decretolegislativo-24-29-maio-1956-350643-norma-pl.html>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

<sup>145</sup> INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2017d.

<sup>146</sup> BRASIL. **Decreto nº 41.721, de 25 de Junho de 1957**. Promulga a Convenção nº 29 da OIT. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d41721.htm#convencao29](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm#convencao29)>. Acesso em: 10 jan. 2017.

<sup>147</sup> INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2017d.

<sup>148</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2017c.

<sup>149</sup> INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2017d.

<sup>150</sup> SENTO-SÉ, op. cit., p. 22.

<sup>151</sup> CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de. **Em busca de uma definição jurídico-penal de trabalho escravo**. São Paulo: Edições Loyola, 1999, p. 84.

Corrêa<sup>152</sup>, ao analisar a presente Convenção, observa que a mesma é norma de aplicação geral, independente do ramo de atividade, abrangendo, inclusive, o setor informal. Contudo, imperativo se destacar a mitigação que a própria Convenção 29 insculpiu no art. 2º, § 2º, no qual ficaram expressamente estabelecidas exceções, nos seguintes termos<sup>153</sup>:

Art. 2º, § 2º. Entretanto, a expressão “trabalho forçado ou obrigatório” não compreenderá para os fins da presente convenção:

- a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude das leis sobre o serviço militar obrigatório e que só compreenda trabalhos de caráter puramente militar;
- b) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país plenamente autônomo;
- c) qualquer trabalho ou serviço exigido de um indivíduo como consequência de condenação pronunciada por decisão judiciária, contanto que esse trabalho ou serviço seja executado sob a fiscalização e o controle das autoridades públicas e que o dito indivíduo não seja posto à disposição de particulares, companhias ou pessoas morais privadas;
- d) qualquer trabalho ou serviço exigido nos casos de força maior, quer dizer, em caso de guerra, de sinistro ou ameaças de sinistro, tais como incêndios, inundações, fome tremores de terra, epidemias, e epizootias, invasões de animais, de insetos ou de parasitas vegetais daninhos, e em geral todas as circunstâncias que ponham em perigo a vida ou as condições normais de existência, de toda ou de parte da população;
- e) pequenos trabalhos de uma comunidade, isto é, trabalhos executados no interesse direto da coletividade pelos membros desta, trabalhos que, como tais, podem ser considerados obrigações cívicas normais dos membros da coletividade, contanto que a própria população ou seus representantes diretos tenham o direito de se pronunciar sobre a necessidade desse trabalho.

Sobre o fragmento supra colacionado, Costa comenta que o legislador optou por não caracterizar trabalho forçado o serviço militar, o trabalho supervisionado pelo Estado decorrente de condenação judiciária, o trabalho coletivo em virtude de calamidade pública e pequenos serviços comunitários, nos quais o indivíduo que presta o serviço está inserido<sup>154</sup>.

É de se destacar que a Convenção admitiu a utilização de trabalho forçado desde que este seja determinado por “autoridades competentes” e, mesmo assim, tais pessoas devem respeitar alguns limites<sup>155</sup>. O conceito de “autoridades competentes”, conforme preleciona o art. 3º, designa as autoridades metropolitanas e as centrais superiores dos Países. Contudo, nem mesmo tais dirigentes podem impor trabalhos obrigatórios em favor de empregadores privados (art. 4º), só podendo ser possível tal procedimento em causas de interesse público nas seguintes hipóteses:

Art. 10, § 2º. Enquanto não o forem quando o trabalho forçado ou obrigatório for a título de imposto ou exigido por chefes que exerçam funções administrativas, para a

<sup>152</sup> CORRÊA, Lelio Bentes. **Privação de Liberdade ou Atentado à Dignidade**. Rio de Janeiro: Mauad, 2013, p. 15.

<sup>153</sup> INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2017d.

<sup>154</sup> COSTA, Patrícia Trindade Maranhão. **Combatendo o trabalho escravo contemporâneo: o exemplo do Brasil**. São Paulo: LTr, 2010, p. 22.

<sup>155</sup> VILLATORE, op. cit., p. 75.



execução de trabalhos de interesse público, as autoridades interessadas deverão primeiro assegurar:

- a) que o serviço ou trabalho a executar é de interesse direto e importante para a coletividade chamada a executá-los;
- b) que este serviço ou trabalho é de necessidade atual ou premente;
- c) que não resultará do trabalho ou serviço ônus muito grande para a população atual, considerando-se a mão de obra disponível e sua aptidão para o desempenho do trabalho;
- d) que a execução desse trabalho ou serviço não obrigará os trabalhadores a se afastarem do lugar de sua residência habitual;
- e) que a execução desse trabalho ou serviço será orientado conforme as exigências da religião, da vida social ou agricultura.

Além das supramencionadas limitações finalísticas, a Convenção 29 estabelece também restrições subjetivas, uma vez que o art. 11 estipula que somente os adultos válidos do sexo masculino cuja idade presumível não seja inferior a 18 anos nem superior a 45, poderão estar sujeitos a trabalhos forçados ou obrigatórios. E, mesmo dentro desse grupo, impõem-se, ainda, as seguintes exigências: a) avaliação prévia, em todos os casos em que for possível, por médico designado pela administração, da ausência de qualquer moléstia contagiosa e da aptidão física dos interessados para suportar o trabalho imposto e as condições em que será executado; b) isenção do pessoal das escolas, alunos e professores, assim como do pessoal administrativo em geral; c) manutenção, em cada coletividade, de um número de homens adultos e válidos indispensáveis à vida familiar e social; e d) respeito aos vínculos conjugais e familiares.

Contudo, em que pese as exceções apresentadas, imprescindível se asseverar que mesmo tais ressalvas estão sujeitas a um progressivo processo de abolição, estando tal perspectiva expressamente sedimentada no art. 10, § 1º.

A Convenção, nos termos do art. 25, exige igualmente que a exploração ilegal de trabalho forçado ou obrigatório seja punível como uma infração penal e que os Estados que a ratificam assegurem que as sanções relevantes impostas por lei sejam adequadas e rigorosamente aplicadas<sup>156</sup>.

A cerca da imprescindibilidade das diretrizes cristalizadas na Convenção 29 da OIT, Costa sustenta a necessidade de as mesmas se fazerem presentes não apenas nos Países onde notadamente há maiores índices de utilização de mão de obra forçada, mas também nos demais Estados, uma vez que a exploração abusiva do trabalhador pode ocorrer em qualquer lugar, independentemente de ser mais desenvolvido ou industrializado e também pode ser encontrada tanto em sede da iniciativa privada como em empresas públicas<sup>157</sup>.

---

<sup>156</sup> INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2017d.

<sup>157</sup> COSTA, op. cit., p. 36.

### 3.4 Convenção 105 da OIT

Posteriormente, no final da década de 50, sentiu-se a necessidade de se editar uma nova norma acerca do trabalho forçado, que abordasse o efeito que ele gerava nos trabalhadores submetidos a tal regime de exploração. Então, em 1957, foi aprovada a Convenção 105, que ampliou o conceito de trabalho forçado ou obrigatório<sup>158</sup>.

Assim como a Convenção 29 da OIT, a Convenção 105 também figura entre os instrumentos normativos da Organização que possuem a maior quantidade de ratificações por parte dos Países-membro, a saber: 175 (cento e setenta e cinco) de 187 (cento e oitenta e sete) ratificações possíveis<sup>159</sup>. Além disso, da mesma forma como fora informado para a Convenção do tópico 3.3, a última ratificação se deu por parte das Ilhas Cook em 12 de junho de 2015<sup>160</sup>.

No tocante ao Brasil, a Convenção 105 foi aprovada<sup>161</sup> pelo Decreto Legislativo nº 20, de 30 de maio de 1965, ratificada<sup>162</sup> em 18 de junho de 1965, promulgada<sup>163</sup> pelo Decreto nº 58.822 de 14 de julho de 1966 e entrou em vigor<sup>164</sup> a partir de 18 de junho de 1966.

Adentrando a análise do conteúdo da Convenção 105, de plano se mostra salutar rememorar que o trabalho decente e produtivo imbuído de respeito e dignidade a pessoa que o exerce, não sendo admissível qualquer forma de servidão ou escravidão. Nesse diapasão, válido se reverberar o entendimento do Ministério do Trabalho e Emprego insculpido na Instrução Normativa Intersecretarial nº 1, de 24 de março de 1994, a qual assevera que<sup>165</sup>:

Constitui forte indício de trabalho forçado a situação em que o trabalhador é reduzido a condição análoga a do escravo, por meio de fraude, dívida, retenção de salários, retenção de documentos, ameaças ou violências que impliquem o cerceamento da liberdade dele e de seus familiares em deixar o local onde prestam seus serviços, ou até quando o empregador se nega a facilitar o transporte para que ele se retire do local

<sup>158</sup> SUSSEKIND, 2000, p. 356.

<sup>159</sup> INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Ratificações da Convenção nº 105 de 1957**. Disponível em: <

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310\\_INSTRUMENT\\_ID:312250:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312250:NO)>. Acesso em: 10 jan. 2017d.

<sup>160</sup> INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2017f.

<sup>161</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Decreto Legislativo nº 20, de 30 de abril de 1965**. Aprova a Convenção nº 105 da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <

<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1960-1969/decretolegislativo-20-30-abril-1965-349517-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

<sup>162</sup> INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenção nº 105**. Disponível em:

<[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235195/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 10 jan. 2017f.

<sup>163</sup> BRASIL. **Decreto nº 58.822, de 14 de julho de 1966**.

Promulga a Convenção nº 105 concernente à abolição do Trabalho forçado. Disponível em: <

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d41721.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm)>. Acesso em: 10 jan. 2017.

<sup>164</sup> INTERNACIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2017f.

<sup>165</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Instrução Normativa Intersecretarial nº 1, de 24 de março de 1994**. Disponível em: < <http://acesso.mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-intersecretarial-n-01-de-24-03-1994.htm>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

a que foi levado, não havendo outros meios para sair em condições seguras, devido às dificuldades de ordem econômica ou física da região.

Em seu art. 1º, a Convenção n. 105 da OIT estabelece o compromisso dos Estados-membros em suprimir o trabalho forçado ou obrigatório pelos seguintes meios<sup>166</sup>:

Art. 1º. Todo País-membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso:

- a) como medida de coerção ou de educação política ou como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente;
- b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;
- c) como meio de disciplinar a mão-de-obra;
- d) como punição por participação em greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

É de se notar que há uma relação de complementaridade entre as Convenções 29 e 105. Acerca de tal liame, Sussekind rememora que a Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações (através do Informe III inserto na Reunião da Conferência de Genebra em 1979) assentou que a Convenção de 1957 complementa o instrumento anterior (Convenção 29), exigindo a abolição de toda a forma de trabalho obrigatório imposto como sanção, castigo ou medida de coerção ou de educação àqueles que hajam cometido faltas disciplinares no trabalho ou ideológicas; a juízo da Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações, a Convenção amparará essas pessoas contra a imposição de toda forma de trabalho obrigatório, em particular o trabalho penitenciário obrigatório<sup>167</sup>.

Em seu art. 2º, a Convenção em comento regula que qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a adotar medidas eficazes, no sentido da abolição imediata e completa do trabalho forçado ou obrigatório, tal como descrito no artigo 1º da Convenção<sup>168</sup>. Analisando o referido art. 2º, Villatore atribui relevo ao caráter de imediatidade com que os Países-membros ratificadores da Convenção 105 devem proceder com a extirpação das práticas laborais opressoras<sup>169</sup>.

Objetivando a instrumentalizar formas de avaliação dos resultados alcançados pela implementação dos preceitos contemplados pelo instrumento normativa em análise, a própria Convenção previu, em seu art. 8º, que sempre que se fizer necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à conferência Geral um

<sup>166</sup> INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION, 2017f.

<sup>167</sup> SUSSEKIND, 2000, p. 257.

<sup>168</sup> INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION, 2017f.

<sup>169</sup> VILLATORE, 2010, p. 76.

relatório sobre a aplicação da Convenção, bem como examinará a conveniência de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial<sup>170</sup>.

Em síntese, ante o exposto, sintetize-se que a Convenção 105 ampliou as hipóteses de ocorrência para a expressão “trabalho forçado ou obrigatório”, de forma a atualizar a Convenção 29 com as novas formas de trabalho escravo existente, impondo também, aos Estados Partes o compromisso de abolir esta modalidade de privação da liberdade<sup>171</sup>. Nesse diapasão, a Convenção visou abolir não apenas o trabalho forçado oriundo de relações particulares, mas também, a institucionalizada, isto é, aquela feita pelo Estado sob a justificativa de punição por divergência política, sentença judicial ou greve, mobilização social para fins de desenvolvimento econômico, ou ainda, por discriminação<sup>172</sup>.

### 3.5 Protocolos e Recomendações às Convenções 29 e 105 da OIT

De acordo com a própria OIT<sup>173</sup>, tanto a Convenção sobre o trabalho forçado de 1930 (nº 29) quanto a Convenção sobre a abolição do trabalho forçado de 1957 (nº 105) integram o seletivo grupo denominado “Convenções Fundamentais”, o qual é composto, ao todo, por 8 (oito) instrumentos normativos considerados como princípios e direitos fundamentais do trabalho, os quais são também abrangidos pela Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), a qual será analisada no item 3.6.2.

Como fora abordado no Capítulo anterior, as normas internacionais do trabalho são instrumentos legais elaborados pelas partes constituintes da OIT (governos, empregadores e trabalhadores) e estabelecem princípios e direitos básicos do trabalho. Dentre os referidos instrumentos normativos, se encontram as Convenções (que são tratados internacionais juridicamente vinculativos que podem ser ratificados pelos Estados membros) e as Recomendações (que servem como diretrizes não vinculativas). Em muitos casos, uma Convenção estabelece os princípios básicos a serem implementados pelos países ratificadores, enquanto uma recomendação relacionada complementa a Convenção fornecendo diretrizes

<sup>170</sup> INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION, 2017f.

<sup>171</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Sobre os caminhos institucionais para o combate ao trabalho escravo contemporâneo no âmbito dos municípios**. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 116, out./dez. 2004, p. 77.

<sup>172</sup> Ibid., p. 78.

<sup>173</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenções e Recomendações**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 10 jan. 2017k.

mais detalhadas sobre como ela poderia ser aplicada. Contudo, é possível que haja Recomendações autônomas, isto é, que não estão ligadas a qualquer Convenção. Correlacionadas à temática do trabalho forçado, destacam-se as Recomendações nº 35 de 19630 e nº 203 de 2014<sup>174</sup>.

A Recomendação 35 foi adotada por ocasião da Décima Quarta Sessão da Repartição Internacional do Trabalho convocada em Genebra aos dias de 10 de junho de 1930<sup>175</sup>. Sua função primordial é complementar a Convenção 29 mediante uma declaração dos princípios que melhor se adaptem à política dos deputados ao tentarem evitar qualquer compulsão indireta ao trabalho que imponha um peso demasiado pesado às populações dos territórios aos quais a Convenção pode aplicar-se, nos seguintes termos:

Art. 1º. A quantidade de mão de obra disponível, as capacidades de trabalho da população e os efeitos nocivos que as mudanças súbitas nos hábitos de vida e de trabalho podem ter nas condições sociais da população são fatores que devem ser levados em consideração na decisão de questões ligadas ao desenvolvimento económico dos territórios num estágio primitivo de desenvolvimento e, em particular, ao decidir:

- I - aumentos no número e na extensão das empresas industriais, mineiras e agrícolas nesses territórios;
- II - o acordo não indígena, se for o caso, que deve ser permitido;
- III - A concessão de concessões florestais ou outras, com ou sem monopólio.

No art. 2º, a Recomendação em epígrafe oferta um rol *apertus clausus* de meios indiretos pelos quais os trabalhadores podem sofrer pressões econômicas e acabem se submetendo a empregos de salários mais baixos. Nesse sentido, duas das hipóteses previstas no art. 2º são a imposição de altas tributações às populações (o que teria por efeito obrigá-las a procurar emprego assalariado em empresas privadas) e a estipulação de restrições à posse, ocupação ou uso de terras (o que teria como efeito dificultar a obtenção de uma vida por cultivo independente)<sup>176</sup>.

Posteriormente, por ocasião da Centésima Terceira Sessão da Repartição Internacional do Trabalho convocada em Genebra aos dias de 28 de maio de 2014, adotaram-se o Protocolo<sup>177</sup> de 2014 relativo à Convenção sobre Trabalho Forçado de 1930.

<sup>174</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Normas Internacionais sobre Trabalho Forçado**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS\\_393063/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS_393063/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 10 jan. 2017g.

<sup>175</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Recomendação sobre Trabalho Forçado de 1930 (nº 35)**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312373:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312373:NO)>. Acesso em: 10 jan. 2017h.

<sup>176</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2017h.

<sup>177</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Protocolo de 2014 relativo à Convenção sobre o Trabalho Forçado de 1930**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:P029](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029)>. Acesso em: 10 jan. 2017i.

O referido Protocolo tem como objetivo solucionar lacunas na implementação da Convenção 29, bem como reafirmar que são necessárias medidas de prevenção, proteção e remédios, como compensação e reabilitação, para conseguir a supressão efetiva e permanente do trabalho forçado ou compulsório<sup>178</sup>.

O art. 2º do Protocolo de 2014 informa algumas das ações que precisam ser implementadas, nos seguintes termos:

Art. 2º. As medidas a tomar para a prevenção do trabalho forçado ou obrigatório devem incluir:

- a) educar e informar as pessoas, especialmente as consideradas particularmente vulneráveis, a fim de evitar que se tornem vítimas de trabalho forçado ou obrigatório;
- b) educar e informar os empregadores, a fim de evitar que se envolvam em práticas de trabalho forçado ou compulsório;
- c) realizar esforços para assegurar que:
  - I - a cobertura e a aplicação da legislação pertinente para a prevenção do trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o direito do trabalho, se for caso disso, são aplicáveis a todos os trabalhadores e a todos os sectores da economia; e
  - II - os serviços de inspeção do trabalho e outros serviços responsáveis pela aplicação desta legislação sejam reforçados;
- d) proteger as pessoas, especialmente os trabalhadores migrantes, contra eventuais práticas abusivas e fraudulentas durante o processo de recrutamento e colocação;
- e) apoiar a diligência devida pelos sectores público e privado para prevenir e responder aos riscos de trabalho forçado ou obrigatório; e
- f) abordar as causas profundas e os fatores que aumentam os riscos de trabalho forçado ou obrigatório.

Tendo por fito complementar tanto a Convenção 29, quanto o Protocolo de 2014 anteriormente abordado, a Recomendação 204 sedimenta a importância de os Países-membro implementarem esforços que concorram para a promoção de políticas e planos de ações nacionais hábeis a suprimir efetivamente o trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas, através da prevenção, proteção e acesso a soluções, indenização das vítimas e sanção dos autores. Além disso, o Recomendação em epígrafe estabelece também que as autoridades competentes assegurem o desenvolvimento, a coordenação, a execução, o acompanhamento e a avaliação das políticas e planos de ação nacionais<sup>179</sup>.

O conteúdo da Recomendação 207 se estrutura em cinco perspectivas: prevenção, proteção, acesso à justiça, execução e cooperação internacional. Quanto à prevenção, o instrumento normativo em análise preleciona em seus arts. 3º e 4º, em uma análise conglobada, que os Estados-membro devem patrocinar medidas profiláticas que visem a respeitar, promover e concretizar os princípios e direitos fundamentais do trabalho, bem como a promoção da

<sup>178</sup> Ibid.

<sup>179</sup> INTERNATIONAL LABOUR RECOMMENDATION. **Recomendação sobre Trabalho Forçado de 2014 (nº 203)**. Disponível em: <  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3174688](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688)>.  
 Acesso em: 10 jan. 2017j.

liberdade de associação e da negociação coletiva para permitir que os trabalhadores em situação de risco se associem às organizações de trabalhadores<sup>180</sup>.

No tocante à proteção, o art. 5º afirma que devem ser envidados esforços específicos para identificar e libertar as vítimas de trabalho forçado. Nesse diapasão, devem ainda ser previstas medidas de proteção para as vítimas de trabalho obrigatório, bem como para encorajar a cooperação das vítimas para a identificação e punição dos perpetradores.

No que concerne ao acesso à justiça, a Recomendação 207 preleciona que os membros devem tomar medidas para assegurar que aquele submetidos de trabalho forçado tenham a toda sorte de recursos apropriados e efetivos (como a indenização por danos pessoais e materiais) a pretexto de assegurar, de acordo com as leis, regulamentos e práticas nacionais, que todas as vítimas, por si ou por meio de representantes, tenham acesso aos tribunais e outros mecanismos de resolução, tais como indenização e danos, conforme as disposições do art. 12 da referida norma.

Com relação à execução, dispõe Recomendação 207:<sup>181</sup>

Art. 13. Os Membros devem tomar medidas para reforçar a aplicação da legislação e regulamentos nacionais e outras medidas, incluindo:

- a) Fornecer às autoridades competentes, como os serviços de inspeção do trabalho, o mandato, os recursos e a formação necessários para lhes permitir aplicar eficazmente a lei e cooperar com outras organizações interessadas na prevenção e proteção das vítimas de trabalho forçado ou obrigatório;
- b) Prever a imposição de sanções, além de sanções penais, tais como o confisco de lucros do trabalho forçado ou obrigatório e de outros bens de acordo com as leis e regulamentos nacionais;
- c) Assegurar que as pessoas coletivas possam ser consideradas responsáveis pela violação da proibição do uso do trabalho forçado ou obrigatório na aplicação do artigo 25.º da Convenção e da alínea b) acima; e
- d) Reforçar os esforços de identificação das vítimas, nomeadamente através do desenvolvimento de indicadores de trabalho forçado ou obrigatório para utilização pelos inspetores do trabalho, serviços de aplicação da lei, assistentes sociais, funcionários de imigração, procuradores, empregadores, organizações de empregadores e de trabalhadores, organizações não governamentais E outros atores relevantes.

Por fim, quanto à cooperação internacional, a Recomendação 207, especificamente em seu art. 14, estimula a integração entre os Estados-membro, a fim de fomentar colaborações recíprocas tendentes a atingir a supressão efetiva de todas as formas de trabalho forçado. Para tanto, imprescindível se revela reforçar a cooperação internacional entre as instituições de aplicação da lei do trabalho, para além da aplicação da lei penal, bem como a cooperação para combater e evitar o recurso ao trabalho forçado ou obrigatório do pessoal diplomático.

---

<sup>180</sup> INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, 2017j.

<sup>181</sup> Ibid.

### 3.6. Demais instrumentos internacionais de combate ao trabalho forçado

#### 3.6.1 Convenção das Nações Unidas sobre a Escravatura

A Convenção das Nações Unidas, firmada em Genebra no ano de 1926 pela Liga das Nações, foi o primeiro tratado que se ocupou de vedar expressamente a escravidão<sup>182</sup>. Em vigor no Brasil desde 6 de janeiro de 1966, a Convenção sobre a Escravatura foi promulgada em 1º junho daquele mesmo ano pelo Decreto nº 58.563<sup>183</sup>.

A referida Convenção define a escravidão como “o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem total ou parcialmente os atributos do direito de propriedade”. Cabe destacar que essa primeira definição indicava o exercício da propriedade sobre outrem como fator determinante para caracterização, pois o foco da Convenção ainda era o combate às antigas práticas da sociedade escravocrata<sup>184</sup>.

O art. 2º da convenção em epígrafe comprometeu as nações signatárias a tomarem as providências necessárias a impedir e reprimir o tráfico de escravos, bem como promover abolição da escravidão sob todas as suas formas em seus respectivos territórios, nos seguintes termos<sup>185</sup>:

As Altas Partes contratantes se comprometem, na medida em que ainda não hajam tomado as necessárias providências, e cada uma no que diz respeito aos territórios colocados sob a sua soberania, jurisdição, proteção, suserania ou tutela: a) a impedir e reprimir o tráfico de escravos; b) a promover a abolição completa da escravidão sob todas as suas formas progressivamente e logo que possível.

A Convenção da ONU se ocupa ainda de conceituar em que consiste a expressão “tráfico de escravos”, afirmando, em seu art. 3º, que “é ato de captura, aquisição ou sessão de um indivíduo com o propósito de escravizá-lo, vendê-lo ou trocá-lo, como ato de comércio ou de transporte de escravos”<sup>186</sup>.

Realizou-se, em 1956, uma nova Convenção em Genebra com o objetivo de reafirmar e ampliar os conceitos sobre escravidão firmados em 1926, incluindo as expressões “servidão por dívida”, “servidão” e “práticas análogas à de escravo”, nos termos que seguem:

<sup>182</sup> DELGADO, Gabriel Neves. NOGUEIRA, Lílian Katusca Melo. RIOS, Sâmara Eller. **Trabalho escravo:** instrumentos jurídico-institucionais para a erradicação no Brasil contemporâneo, São Paulo, Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário, n. 21, nov./dez. 2017, p. 56.

<sup>183</sup> SENADO FEDERAL, op. cit., 2017.

<sup>184</sup> Ibid..

<sup>185</sup> Ibid.

<sup>186</sup> Ibid.



Art. 1º. [...]

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

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

[...]

Art. 5º. Em qualquer país em que a escravidão ou as instituições e práticas mencionadas no artigo primeiro da presente convenção não estejam ainda completamente abolidas ou abandonadas, o ato de mutilar de marcar ferro em brasa ou por qualquer outro processo um escravo ou uma pessoa de condição servil - para indicar sua condição, para infligir um castigo ou por qualquer outra razão - ou a cumplicidade em tais atos constituirá infração penal em face da lei dos Estados Partes à Convenção, e as pessoas reconhecidas culpadas serão passíveis de pena.

Art. 6º. 1. O ato de escravizar uma pessoa ou de incitá-la a alienar sua liberdade ou a de alguém na sua dependência, para escravizá-la, constituirá infração penal em face da lei dos Estados Partes à presente Convenção, e as pessoas reconhecidas culpadas serão passíveis de pena; dar-se-á o mesmo quando houver participação num entendimento formado com tal propósito, tentativa de cometer esses delitos ou cumplicidade neles. [...]

O art. 3º da Convenção Suplementar de 1956 estabeleceu como crime o tráfico de escravos a ser punido pela lei interna de cada Estado, estipulando, ainda, que deveria ser aplicada uma severa punição aos condenados, deixando, contudo, a cargo do Estado competente a natureza e a dosimetria da punição.

Além da obrigação dos Estados Partes de estabelecer medidas de natureza administrativa e civil visando a modificar as práticas análogas à escravidão de mulheres e crianças, a Convenção fixou a obrigação de definir como crimes, entre outras, a conduta de transportar ou de tentar transportar escravos de um país a outro, de mutilar ou aplicar castigos, de escravizar alguém ou de incitar alguém a alienar a sua liberdade ou de quem esteja sob sua autoridade<sup>187</sup>.

Portanto, é possível sintetizar-se que a Convenção de 1926 prevê que medidas úteis devem ser tomadas para evitar que o trabalho forçado ou obrigatório produza condições análogas à escravidão e que a Convenção Suplementar de 1956 relativa à abolição da escravidão, do tráfico de escravos e de práticas análogas à escravidão visa a obter a extirpação completa da escravidão por dívidas e da servidão<sup>188</sup>.

<sup>187</sup> CASTILHO, Ela Wiecko V. **Tráfico de pessoas**: da Convenção de Genebra ao Protocolo de Palermo. Disponível em: < [http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/publicacoes/trafico-de-pessoas/artigo\\_trafico\\_de\\_pessoas.pdf](http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/publicacoes/trafico-de-pessoas/artigo_trafico_de_pessoas.pdf)>. Acesso em: 10 jan. 2017.

<sup>188</sup> INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION, 2017f.

### 3.6.2 Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

Com a finalidade de assegurar novas formas de promoção dos direitos até então guarnecidos pelos instrumentos da OIT e de estender essa proteção a Estados-membro que não tivessem ratificado as Convenções 29 e 105, foi adotada, em 18 de junho de 1998 a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Tal abrangência quando ao espoco de incidência faz da Declaração de 1998 um instrumento diferenciado, tento em vista fomentar princípios aos Estados-membro independentemente de ratificação formal de Convenções pelos mesmos. A característica em comento se justifica em razão de os princípios enumerados na Declaração em epígrafe constarem da Constituição da OIT e da Declaração de Filadélfia, às quais se submetem todos os Estados-membro da Organização Internacional do Trabalho, constituindo um alicerce social fundamental mínimo na ordem juslaboral internacional<sup>189</sup>.

Nesse diapasão, a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho composta por cinco artigos, objetivando dar mais efetividade aos seguintes princípios fundamentais: liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação<sup>190</sup>. Esses quatro preceitos compõem uma “base mínima universal de direitos do trabalho para todos os países-membro, independentemente de sua ratificação das convenções pertinentes”<sup>191</sup>.

No contexto da Declaração de 1998, a OIT publicou em 2001 seu segundo relatório global, intitulado “Não ao Trabalho Escravo”. O relatório traz em seu bojo uma abordagem do trabalho forçado como antítese ao trabalho decente, descrevendo-o como prática

<sup>189</sup> “The 1957 Convention supplements the earlier instrument in requiring the abolition of any form of Compulsory labour that would be imposed as a punishment or means of coercion or education on persons who have infringed labour discipline, participated in a strike or expressed certain political or ideological opinions; the Committee has considered that the Convention protects these persons against the imposition of any form of compulsory labour, including compulsory prison labour. Distinctions made by the Convention do not refer to the nature of the labour imposed but to the act being repressed”. **Relatório da 65ª Conferência da Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações**, Genebra, Suíça, 1979. Relatório III (Parte IV-B), p. 80. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1979-65-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1979-65-4B).pdf)>. Acesso em 10 jan. 2017.

<sup>190</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/declara%C3%A7%C3%A3o-da-oit-sobre-os-princ%C3%ADpios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho-e-seu-seguimento>>. Acesso em: 10 jan. 2017d.

<sup>191</sup> CACCIAMALI, Maria Cristina. **Princípios e direitos fundamentais no trabalho na América Latina**. In: São Paulo em Perspectiva: São Paulo, v. 16, n. 2, 2002. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-88392002000200008&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392002000200008&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)>. Acesso em 10 jan. 2017.

universalmente condenada e cuja abolição constitui medida urgente a ser implementada na comunidade internacional<sup>192</sup>.

O relatório teve ainda o cuidado de estabelecer uma definição clara de trabalho forçado, apresentando os dois elementos mínimos a configurar a prática, nos seguintes termos<sup>193</sup>:

O controle abusivo de um ser humano sobre outro é a antítese do trabalho decente. Embora possam variar em suas manifestações, as diversas modalidades de trabalho forçado têm sempre em comum as duas seguintes características: o recurso à coação e a negação da liberdade.

O referido relatório traça planos de ação conjunta a serem, eventualmente, dirigidos pela própria OIT, que envolvem o trabalho forçado, garantindo o trabalho digno aos indivíduos em situação de risco, além do resgate e reinserção das vítimas no mercado de trabalho pelas vias legais, com a consequente punição dos responsáveis pela prática do ilícito.

Após dissertar sobre as diversas nuances do trabalho forçado, especificadamente em relação às Convenções 29 e 105 (associadas as Recomendações 35 e 203 e ao Protocolo de 2014), além de expor acerca de outros documentos que também se referem a esse tema, passa-se ao terceiro e derradeiro Capítulo deste trabalho monográfico.

---

<sup>192</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Não ao Trabalho Forçado**: relatório global do seguinte da Declaração da OIT relativa a princípios e direitos fundamentais no Trabalho. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/forced\\_labour/pub/nao\\_trabalho\\_forcado\\_311.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/forced_labour/pub/nao_trabalho_forcado_311.pdf)>. Acesso em: 10 jan. 2017e.

<sup>193</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O que é trabalho decente**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 10 jan. 2017f.

## 4 A IMPLEMENTAÇÃO DAS CONVENÇÕES 29 E 105 DA OIT

Após a observação detida das Convenções da Organização Internacional do Trabalho que abordam o tema trabalho forçado, analisar-se-á especificamente a eficácia e a efetividade de tais instrumentos, tendo em vista que, como já se observou no primeiro capítulo, a carta constitutiva da OIT somente lhe atribui o poder de impor sanções de cunho moral.

De fato, o exame afeto às Convenções 29 e 105 ilustra a eficácia e efetividade das normas emanadas da OIT, seara na qual se perpassará, invariavelmente, por considerações relativas à própria eficácia do Direito Internacional e às sanções admitidas neste.

Nesse diapasão, o presente capítulo se estrutura em dois tópicos. No primeiro se realiza o estudo sobre a eficácia das Convenções, notadamente estudando sua força cogente, tendo em vista as sanções de cunho meramente moral. No segundo, se diagnostica a efetividade das Convenções 29 e 105 da OIT no Brasil sob o crivo dos principais instrumentos de combate ao trabalho forçado implementados no País, a exemplo do Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo e a propalada “Lista Suja” do Ministério do Trabalho e Emprego, dentre outros.

### 4.1 Eficácia das Convenções 29 e 105 da OIT

É recorrente o uso dos vocábulos “eficácia” e “efetividade” de forma indistinta, o que sugeriria, em cognição sumária, se tratem de sinônimos. Contudo, tais termos têm conceitos diferentes, sendo o esclarecimento desse liame indispensável aos objetivos a que se propõe o presente trabalho monográfico. Aliás, como observa Marcelo Navarro Ribeiro Dantas, tal confusão terminológica “leva, em muitos casos, a imprecisões e antinomias ou, quando menos, a uma visão fragmentada dos conjuntos dessas facetas normativas”<sup>194</sup>.

Adentrando ao mérito, tome-se como base o magistério do Professor Tércio Sampaio Ferraz Júnior, o qual destaca a existência de duas espécies de eficácia da norma jurídica: eficácia técnica e a eficácia social (ou efetividade). Nesse sentido, segue o fragmento<sup>195</sup>:

---

<sup>194</sup> DANTAS, Marcelo Navarro Ribeiro. **Existência, vigência, validade, eficácia e efetividade das normas jurídicas**. Revista da Procuradoria-Geral da República, Brasília, Procuradoria Geral da República, n. 2, jan./mar. 1993, p. 155.

<sup>195</sup> FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação**. São Paulo: Atlas, 2003, p. 196.

Uma norma se diz socialmente eficaz quando encontra na realidade condições adequadas para produzir seus efeitos. Essa adequação entre a prescrição e a realidade de fato tem relevância semântica (relação signo e objeto, norma e realidade normada). Efetividade ou eficácia social é uma forma de eficácia. Uma norma também se diz eficaz quando estão presentes certos requisitos técnicos. A dogmática supõe, neste caso, a necessidade de enlace entre diversas normas, sem o qual a norma não pode produzir efeitos. A eficácia técnica é concernente à aplicabilidade das normas no sentido de uma aptidão mais ou menos extensa para produzir efeitos. Como essa aptidão admite graus, pode-se dizer que a norma é mais ou menos eficaz. Para aferir o grau de eficácia, no sentido técnico, é preciso verificar quais as funções da eficácia (funções de bloqueio, de programa, de resguardo) no plano da realização normativa.

Nesse diapasão, a eficácia técnica abordada por Ferraz Júnior é considerada como a possibilidade que a mesma tem de produzir efeitos no âmbito jurídico em determinada circunstância ou ainda como força orientadora de condutas atinentes ao direito<sup>196</sup>. Em outras palavras, a efetividade é a relação de adequação entre o relato e o cometimento de uma mesma norma, isto é, o nível até o qual a conduta prescrita no relato se ajusta ao comando implícito no cometimento<sup>197</sup>. Pontua-se ainda que, de acordo com a obra de Kelsen, a eficácia deve ser entendida como uma condição de validade da norma<sup>198</sup>.

De outra banda, a efetividade (eficácia social da norma) correlaciona-se à aplicabilidade, isto é, a relação entre a prescrição (dever ser) e a realidade (ser)<sup>199</sup>. Aprofundando a análise, registre-se que a efetividade se ocupa não da eficácia jurídica como possibilidade da aplicação da norma, mas sim da eficácia social e os mecanismos para a sua real aplicação. Em seguimento a essa compreensão, o Professor Luís Roberto Barroso assinala que a noção de efetividade corresponde ao que Kelsen retratou como sendo “o fato real de ela ser efetivamente aplicada e observada, da circunstância de uma conduta humana conforme a norma se verificar na ordem dos fatos”<sup>200</sup>.

É de se notar que a efetividade das normas depende da sua eficácia jurídica, isto é, da aptidão formal para incidir e reger as situações da vida, operando os efeitos que lhe são inerentes<sup>201</sup>. Por conseguinte, o estudo da implementação das Convenções 29 e 105 da OIT perpassa primeiramente pela análise sobre a eficácia das mesmas.

Cuidado inicial àqueles que pretendem se debruçar sobre a eficácia das Convenções da OIT diz respeito à identificação de sua natureza jurídica. Nesse particular, já fora abordado

<sup>196</sup> Ibid., p. 201.

<sup>197</sup> Ibid., p. 113.

<sup>198</sup> KELSEN, Hans. **Teoria Geral das Normas**. Trad. de José Florentino Duarte. Porto Alegre: Fabris, 1986, p. 178.

<sup>199</sup> FERRAZ JÚNIOR, op. cit., p. 200.

<sup>200</sup> BARROSO, Luís Roberto. **O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas: limites e possibilidade da Constituição Brasileira**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, p. 85.

<sup>201</sup> FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. **Teoria da norma jurídica: um modelo pragmático**. 4. ed. Forense: Rio de Janeiro, 2000, p. 29.

no primeiro capítulo deste trabalho monográfico que tais instrumentos normativos são classificados como tratado internacionais. Para a Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados estes são “um acordo internacional concluído por escrito entre Estados e regido pelo Direito Internacional, quer conste de um instrumento único, quer de dois ou mais instrumentos conexos, qualquer que seja sua denominação específica”<sup>202</sup>.

Depreende-se dessa definição que os elementos precípuos caracterizadores dos tratados internacionais são a consensualidade, respeitando-se a autonomia da vontade das pessoas jurídicas de Direito Internacional (*animus contrahendi*), sem a existência de hierarquia entre os tratados; a vontade das partes de criar obrigações, discutidas e aprovadas por ambos os acordantes; a forma escrita; e a submissão às regras que orientam o Direito Internacional<sup>203</sup>.

Necessário se dar relevo ao fato de que a Convenção de Viena foi realizada em um contexto no qual as únicas pessoas jurídicas que possuíam personalidade no Direito Internacional Público eram os Estados, sendo por essa razão que o citado fragmento se remete apenas aos acordos realizados entre estes. Contudo, com a consolidação do entendimento de que há outros entes com personalidade jurídica internacional (a exemplo das Organizações Internacionais e da Santa Sé), houve uma ampliação da interpretação do dispositivo mencionado. Nesse sentido, segue a lição de Rezek no sentido de que “tratado é todo acordo formal concluído entre pessoas jurídicas de direito internacional público e destinado a produzir efeitos jurídicos”<sup>204</sup>.

Assinale-se ainda que os acordos internacionais não podem infringir as normas gerais atinentes ao Direito Internacional, devendo se submeter aos costumes internacionais e, sobretudo, ao *jus cogens*. Sobre este último, convém repisar que o mesmo se refere ao conjunto de regras não imperativas que se sobrepõem à autonomia da vontade dos Estados e não podem ser derogadas quer por tratados, quer por costumes, quer por princípios gerais do Direito Internacional<sup>205</sup>. Nessa seara, vale a observação de que o tema não é pacífico, de forma que o rol de direitos pertencente a esta classe é assunto controverso.

Porém, apesar dos debates acerca de quais regras pertencem ao grupo das cogentes, esclareça-se que já há uma série de normas reconhecidas como invioláveis pelos Estados. Na esteira desse entendimento, enfatize-se que o princípio da não violação aos direitos humanos

---

<sup>202</sup> BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. **Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados de 1969**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm) >. Acesso em: 10 mai. 2017.

<sup>203</sup> VARELLA, Marcelo D. **Direito Internacional Público**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 20.

<sup>204</sup> REZEK, José Francisco. **Direito Internacional Público**. 15. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 14.

<sup>205</sup> MAZZUOLI, op. cit., p. 151.

(que acarreta a proibição ao genocídio, à tortura e ao trabalho forçado em todas suas formas) constitui norma cogente já consolidada<sup>206</sup>.

Ainda sobre as diretrizes estabelecidas pela Convenção de Viena, rememore-se o fato de que ela é expressa ao prever que os acordos internacionais que obedecerem às características supramencionadas serão classificadas como tratados, independentemente da terminologia adotada<sup>207</sup>. Logo, as Convenções da OIT, embora não sejam denominadas de “tratados” estão inclusas nesse rol.

Contudo, alguns autores divergem dessa classificação, de forma que os veem como instrumentos de *soft law*<sup>208</sup>. Normas dessa categoria têm como principais características serem não restritivas (contêm expressões vagas e conceitos imprecisos), dirigem-se também a atores não estatais (cuja prática não pode constituir direito costumeiro) e a implantação de suas disposições é voluntária (não havendo instrumentos jurídicos para forçar essa implantação)<sup>209</sup>. Em síntese, são normas flexíveis, de natureza política e de cunho programático, em que não há sanções pelo descumprimento.

Numa análise superficial, as Convenções da OIT poderiam ser identificadas como pertencentes a esse tipo de norma, uma vez que são flexíveis, possuem caráter programático e, principalmente, possuem como único tipo de sanção as de cunho moral. Entretanto, a matéria carece de aprofundamento.

Primeiramente, acentue-se que a formalidade própria dos tratados internacionais engloba o concurso de vontade entre os Estados pactuantes e entre os Poderes dos Estados (Legislativo e Executivo), procedimento o qual posterga a celebração. Em sede de *soft law* não há essa necessidade, de forma que, por exemplo, o Executivo pode celebrar acordos dessa natureza sem consultas ao Legislativo. Tal informalidade é, inclusive, apontada por seus defensores, pois agiliza sua celebração<sup>210</sup>.

Outro ponto a ser realçado é o correlacionado à denúncia, posto que o Estado deve obedecer às prescrições sobre o tema descritas no Carta Constitutiva da Organização Internacional, responsabilizando-se com os prejuízos ocasionados em razão da denúncia. Fatos estes que inexistem na *soft law*, pois essa nem requer ratificação e, ademais, não necessita de publicação, característica inerente aos tratados<sup>211</sup>.

---

<sup>206</sup> VARELLA, op. cit., p. 99.

<sup>207</sup> BRASIL, 2017a.

<sup>208</sup> NASSER, Salem Hikmat. **Fontes e normas do Direito Internacional**: um estudo sobre a *soft law*. São Paulo: Atlas, 2005, p. 115.

<sup>209</sup> VARELLA, op. cit., p. 81.

<sup>210</sup> NASSER, op. cit., 144.

<sup>211</sup> Ibid., p. 144.

Por derradeiro, cumpre mencionar que o caráter não vinculante de tais normas possibilita se imiscuir em temas para os quais ainda pairam incertezas científicas e divergências políticas. Nesse contexto, a *soft law* tem sido muitas vezes caracterizada como *pré-droit*, pois em várias ocasiões a celebração de um tratado (*hard law*) é antecedido de um acordo de *soft law* visando a solidificar o entendimento sobre determinado tema<sup>212</sup>.

Nesse ínterim, como as Convenções da OIT requerem uma formalidade dos Estados fruto da conjugação de vontades entre os poderes Executivo e Legislativo para validade ao tratado (tanto que no Brasil há a necessidade de uma lei interna); como a carta constitutiva da OIT prevê um procedimento especial para a denúncia de suas Convenções; como os acordos desta organização prescindem de publicação, e como há vinculação do país a esses acordos a partir de sua ratificação, infere-se que inexistente possibilidade de caracterizá-las como *soft law*. Em contrapartida, todos esses requisitos são preenchidos pelas Recomendações<sup>213</sup>. Nesse sentido, posiciona-se Lafer, citado por Fontoura e Gunther<sup>214</sup>:

As recomendações não são ratificadas pelos países-membros da OIT, como acontece com as convenções, sendo por isso menos cogentes. Por essa razão, as recomendações frequentemente são, para usar a imagem a que recorre Vicente Marotta Rangel, o *soft law* que antecede a *hard law* da convenção.

Apoiando o entendimento seguido por este trabalho monográfico de que as Convenções da OIT se classificam como tratados internacionais, Sussekind as enquadra como “tratados multilaterais abertos, de caráter normativo”. O caráter de multilateralismo remete à possibilidade de um número indeterminado de países serem partes dos acordos da OIT. São entendidas como abertas porque não há prazo determinado para sua ratificação, que pode inclusive ser dada por países que não sejam membros desta Organização Internacional. E seu caráter normativo remete à força atribuída a suas normas<sup>215</sup>.

Portanto, sob o ponto de vista teórico-formal, as Convenções da OIT, ao se classificarem como “tratados internacionais”, possuem eficácia técnica. E a despeito dos que defendem a ineficácia do Direito Internacional, tendo em vista que muitos tratados

<sup>212</sup> De acordo com o embaixador, Hartmut Hillgenberg, da República Federal da Alemanha em carta endereçada à República da Irlanda mesmo a *soft law* deve obedecer aos princípios do *jus cogens*. Cf. HILLGENBERG, Hartmut. **A fresh look at soft Law**. Disponível em: < <http://www.ejil.org/pdfs/10/3/597.pdf> >. Acesso em: 10 mai. 2017.

<sup>213</sup> FONTOURA, Jorge; GUNTHER, Luiz Eduardo. **A natureza jurídica e a efetividade das recomendações da OIT**. Disponível em: < [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/52482/007\\_fontoura\\_gunther.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/52482/007_fontoura_gunther.pdf?sequence=1&isAllowed=y) >. Acesso em: 10 mai. 2017.

<sup>214</sup> Ibid.

<sup>215</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. Teoria geral das Convenções Internacionais do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da oitava Região**, v. 20, n. 38, jan./jun. 1987, p. 9.



internacionais são desobedecidos e que muitos conflitos internacionais ainda ocorrem, há de se identificar que o número de tratados bilaterais e multilaterais observados, bem como de conflitos em potencial que deixam de ocorrer por ingerência do Direito Internacional, é bem superior. Logo, deve-se avaliar a eficácia de determinada norma não por sua exceção, mas pela regra de atuação dos Estados<sup>216</sup>.

O argumento mais apontado por aqueles que não admitem eficácia e efetividade às Convenções da OIT relaciona-se ao possível caráter brando e inócuo das sanções de cunho meramente moral, já que não possuem, à primeira vista, o caráter coativo atinente às normas jurídicas. Assinala-se que a problemática da sanção é uma controvérsia que permeia o Direito Internacional como um todo, posto que as medidas coercitivas deste ramo do direito são de natureza jurídica distinta daquelas previstas do direito interno<sup>217</sup>.

Nesse contexto, segundo argumenta Hans Kelsen, o Direito Internacional somente terá o caráter de direito se a intervenção de um Estado (ou uma Organização Internacional) em outro puder ser interpretado como uma reação da Comunidade Jurídica Internacional. Em outras palavras, a sanção na ordem jurídica internacional prescinde da aceitação pelos demais Estados<sup>218</sup>. No caso da OIT, este consenso é de fácil constatação, tendo em vista que somente os Estados que ratificaram os instrumentos acordados podem ser responsabilizados; logo, existindo o descumprimento de alguma das Convenções e inexistindo uma explicação condizente para tal violação, o Estado deve assumir as consequências previstas no pacto. Portanto, essa medida coercitiva possui o caráter de direito.

De outra sorte, conforme leciona Ferraz Junior<sup>219</sup>, atualmente o elemento coercitivo da norma difere da sanção-castigo e esta não é mais entendida como um elemento intrínseco à norma, segundo se infere do excerto:

Segue-se daí que, conquanto normas jurídicas sejam coercitivas, nem por isso são necessariamente coativas. A coercibilidade seria uma característica que diz respeito à suscetibilidade de aplicação da coação. Ora, isso nem sempre ocorre – há normas, por exemplo, de direito internacional que não são coercitivas naquele sentido – o que nos faz pensar que não há relação automática entre coercibilidade e sanção-castigo. A coercibilidade tem antes a ver com a relação de autoridade institucionalizada.

---

<sup>216</sup> SOUZA, Ielbo Marcus Lobo de. **A natureza e eficácia do direito internacional**. Disponível em: < <http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/463/r141-16.pdf?sequence=4> >. Acesso em: 10 mai. 2017.

<sup>217</sup> Há de se destacar que a sanção moral tratada neste trabalho difere daquela trabalhada por Norberto Bobbio. Segundo este autor, a sanção moral seria a única consequência do descumprimento de uma norma moral e consistiria no remorso ou arrependimento. Cf. BOBBIO, Norberto. **Teoria geral do direito**. Trad. de Denise Agostinetti. São Paulo: Martins Fontes, 2007, p. 135.

<sup>218</sup> KELSEN, Hans. **Principios de Derecho Internacional Público**. Trad. de Hugo Caminos e Hernesto G. Hermida. Buenos Aires: El Ateneo, 1965. p. 17.

<sup>219</sup> FERRAZ JUNIOR, op. cit., p. 121.

Assim, o adimplemento de uma norma não ocorre unicamente para evitar a imposição do mal estatuído para os casos de descumprimento (sanção-pena), inclusive porque o direito antecede a sanção. Há outros valores que permeiam a elaboração e a aplicação das normas, como no caso das Convenções 29 e 105 da OIT, a aceitação pela comunidade internacional da necessidade de proteção à dignidade do trabalhador. Ademais, segundo leciona Souza, “as normas são observadas pelos indivíduos porque também elas lhes são úteis e, se elas não existissem, ainda assim o comportamento determinado por muitas delas seria observado na prática pela maioria das pessoas (ou Estados)”<sup>220</sup>.

Comprovando que as sanções de cunho moral são legalmente permitidas e institucionalizadas, Ricardo Seitenfus identifica as medidas coercitivas aplicáveis no âmbito internacional, elencando-as e apontando sua natureza, objetivos, meios utilizados, os intervenientes e o seu status de legalidade. Entre elas cita-se: “reparação, compensação, embargo, boicote, discriminação positiva, defesa das nações amigas, segurança coletiva, sanção nuclear, sanção moral, imposição da paz etc.”. No que diz respeito à sanção de cunho moral, o autor a identifica como legal e de natureza política com o fito de realizar pressão sobre os Estados descumpridores<sup>221</sup>.

Nesse condão, a possibilidade da imposição de sanções de cunho moral compele os Estados a manter sua credibilidade e imagem política favorável na esfera internacional, evitando a existência de precedentes que poderiam ser utilizados contra si em outras ocasiões. Segundo assinala o Ministro do TST Lélío Bentes, a própria discussão do caso de violação das Convenções em meio a representantes dos governos, empregados e empregadores dos 187 Estados-Membros já tem a força de compelir o Estado infrator a uma resposta<sup>222</sup>.

Quanto à característica flexível das Convenções em estudo, por todo o já exposto, avalia-se que isso ocorre no sentido de incentivar a adesão de um número maior de países e facilitar que Estados com condições socioeconômicas diversas possam se adequar a suas normas. De forma que essa medida em momento algum diminui a eficácia dos acordos ou mesmo dificulta sua efetividade, haja vista que as Convenções possuem alguns dispositivos obrigatórios, cuja inexecução já implica na notificação do Estado para apresentar seus motivos

---

<sup>220</sup> SOUZA, op. cit., p. 177.

<sup>221</sup> SEITENFUS, Ricardo. **Ingerência ou solidariedade?** Dilemas na ordem internacional contemporânea. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-88392002000200003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392002000200003)>. Acesso em: 10 mai. 2017.

<sup>222</sup> HAIDAR, Rodrigo. Mesmo com falha, o Brasil é referência na OIT. **Consultor Jurídico**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2009-fev-15/entrevista-lelio-bentes-ministro-tst-perito-oit>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

para o descumprimento. Além disso, no que se refere às competências repassadas aos Estados, a OIT possui a prerrogativa de fiscalizar a elaboração das leis bem como sua implementação<sup>223</sup>.

Ainda sobre o tema, relevante salientar o entendimento da Professora Flávia Piovesan, a qual assera o valor que os mecanismos de monitoramento internacional exercem sobre os Estados descumpridores de tratados, como se lê a seguir<sup>224</sup>:

Estudos e pesquisas demonstram que o risco do constrangimento político e moral do Estado violador (the power of embarrassment) no fórum da opinião pública internacional pode servir como significativo fator para a proteção dos direitos humanos. Ao enfrentar a publicidade das violações de direitos humanos, bem como as pressões internacionais, os Estados se veem compelidos a apresentar justificativas a respeito de sua prática. A ação internacional e as pressões internacionais podem, assim, contribuir para transformar uma prática governamental específica, referente aos direitos humanos, conferindo suporte ou estímulo para reformas internas. Com o intenso envolvimento das organizações não-governamentais, os instrumentos internacionais constituem poderosos mecanismos para a promoção do efetivo fortalecimento do sistema de proteção dos direitos humanos no âmbito nacional.

Diante de todo o exposto conclui-se que, no âmbito da teoria geral do Direito Internacional Público, as sanções de cunho meramente moral são aceitas como jurídicas e caracterizam-se por coagir o Estado infrator a tomar medidas de cunho satisfativo. Portanto, reitera-se que as Convenções estudadas são dotadas de eficácia.

Ultrapassada esta argumentação e ainda restando em aberto uma análise específica sobre a efetividade das Convenções 29 e 105, realizar-se-á tal estudo no tópico seguinte, tomando-se por base a análise dos principais instrumentos de combate ao trabalho forçado utilizados no Brasil, a saber: o Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, a atuação do Ministério Público do Trabalho, as atividades do Grupo de Especial de Fiscalização Móvel, a Lista Suja e a Emenda Constitucional nº 81/2014.

#### **4.2 Efetividade das Convenções 29 e 105 da OIT**

No combate ao trabalho escravo contemporâneo estão envolvidas diversas instituições, dentre as quais se destacam a própria Organização Internacional do Trabalho, o Programa Nacional de Direitos Humanos, o Ministério da Justiça (através do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana), o Ministério Público Federal (através da Procuradoria

<sup>223</sup> SUSSEKIND, 2000, p. 264.

<sup>224</sup> PIOVESAN, Flávia Cristina. **Direitos Humanos e Jurisdição Constitucional Internacional**. Disponível em: <<http://esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/download/27/28>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

Federal dos Direitos do Cidadão), o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego<sup>225</sup>.

Além disso, imprescindível se ressaltar a primorosa atuação das organizações da sociedade civil, a exemplo da ONG Repórter Brasil e a Comissão Pastoral da Terra, as quais fomentam programas tanto de erradicação do trabalho forçado, quanto de reinserção dos trabalhadores libertos<sup>226</sup>.

#### 4.2.1 Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo

Antes de adentrar à análise propriamente dita do Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, salutar se revela a abordagem de um fato ocorrido no Brasil e que teve repercussão internacional<sup>227</sup>:

Em setembro de 1989, José Pereira foi recrutado pelos “gatos” ludibriado por falsas promessas a fim de trabalhar na fazenda Espírito Santo no sul do Pará. Era submetido – juntamente com cerca de sessenta trabalhadores – ao serviço forçado em condições degradantes, cerceamento de liberdade e violação à dignidade da pessoa humana. Ao tentar escapar da fazenda, José pereira e outro colega chamado “Paraná” foram atacados por disparos de fuzil. “Paraná” morreu e José Pereira se fingiu de morto e conseguiu escapar. Numa fazenda vizinha encontrou abrigo e se direcionou à delegacia mais próxima onde registrou a ocorrência. Por ocasião do fato, José Pereira perdeu um olho e a mão direita.

O caso em análise permaneceu impune no ordenamento jurídico interno, uma vez que a pena aplicada a um dos autores não pôde ser executada em virtude prescrição penal retroativa. Contudo, no âmbito internacional, houve a apreciação da matéria por parte da Corte Interamericana de Direitos Humanos no ano de 2003, esteia na qual o Brasil acabou por assinar um acordo se comprometendo a efetivar medidas de combate ao trabalho escravo<sup>228</sup>.

Diante de tais fatos e com a finalidade de erradicar o trabalho escravo contemporâneo, o Governo Federal lançou, em 2003, o primeiro Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, o qual estava atrelado às determinações do Plano Nacional de Direitos Humanos e expressava uma política pública permanente, a qual deveria ser

---

<sup>225</sup> CORTEZ, Julpiano Chaves. **Trabalho escravo no contrato de emprego e os direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2013, p. 268.

<sup>226</sup> MIRIGLIA, op. cit., p. 103.

<sup>227</sup> SCAFF, Luma Cavaleiro de Macêdo. **Estudo do caso José Pereira**: o Brasil na Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/492-1518-1-pb.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

<sup>228</sup> BARZOTTO, op. cit., p. 146.

fiscalizada por um órgão ou fórum nacional dedicado à repressão dessa forma de exploração do trabalho<sup>229</sup>.

O referido Plano apresentou medidas a serem cumpridas pelos diversos órgãos dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, Ministério Público e entidades da sociedade civil brasileira. O documento também considerou as ações que já tinham sido iniciadas, bem como as conquistas realizadas pelos diferentes atores que estavam enfrentado esse desafio ao longo dos anos anteriores. Nesse sentido, vale destacar o Grupo Especial de Fiscalização Móvel, cuja atuação é fundamental para o combate das formas contemporâneas de escravidão<sup>230</sup>.

O primeiro Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo constituiu a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) para colocá-lo em execução<sup>231</sup>. A citada Comissão é constituída por representantes dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, bem como de múltiplos segmentos da sociedade civil, sendo seu objetivo precípua fiscalizar o cumprimento das metas do Plano Nacional<sup>232</sup>.

Uma das proposições de maior destaque do Plano se referia à melhoria das estruturas administrativas do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, da ação policial, do Ministério Público Federal, do Ministério Público do Trabalho, bem como a ações específicas de promoção da cidadania, de combate à impunidade e de conscientização, capacitação e sensibilização<sup>233</sup>.

O primeiro Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo é considerado um marco na luta contra o trabalho forçado no Brasil, uma vez que deu amplitude às possibilidades concretas de se implementarem as políticas públicas em ações conjuntas, por exemplo, do Ministério Público do Trabalho com a Polícia Federal. Muitas delas foram implementadas e executadas com êxito. Entretanto, diante de fatores como a falta de verbas e a resistência de grupos econômicos poderosos que se beneficiam da exploração do trabalho análogo à escravidão, notam-se que diversas ações não chegam a ser executadas como pretendia o Plano<sup>234</sup>.

Em seguimento aos esforços do Brasil no combate às diversas formas de trabalho forçado, foi aprovado, em 17 de abril de 2008, o Segundo Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, o qual representou uma ampla atualização do primeiro. Dentre as 66 metas

---

<sup>229</sup> OIT. **Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/312>>. Acesso em: 10 mai. 2017g.

<sup>230</sup> BRASIL. Presidência da República. **Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo**. Disponível em: <[http://reporterbrasil.org.br/documentos/plano\\_nacional.pdf](http://reporterbrasil.org.br/documentos/plano_nacional.pdf)>. Acesso em: 10 mai. 2017. p. 8.

<sup>231</sup> SIMÓN; MELO, op. cit., p. 111.

<sup>232</sup> COSTA, op. cit., p. 127.

<sup>233</sup> SIMÓN; MELO, op. cit., p. 112.

<sup>234</sup> SAKAMOTO, Leonardo. **Trabalho escravo no Brasil do século XXI**. Brasília: OIT, 2007, p. 99-101.

do plano, se encontra, por exemplo, a aprovação de propostas que tramitam no Congresso Nacional com o objetivo de combater o crime de exploração de trabalho escravo<sup>235</sup>. Destaque-se também que o novel programa propõe o estabelecimento de agências de emprego nas áreas onde haja maior intensidade de trabalho escravo, bem como medidas de prevenção e reintegração<sup>236</sup>.

Logo em sua parte introdutória, o novo Plano faz um balanço dos progressos alcançados em decorrência da execução do diploma precedente, asseverando que 68,4% das metas estipuladas pelo Plano Nacional foram atingidas, total ou parcialmente, segundo avaliação realizada pela OIT. Quantificando-se esse avanço, reverbera-se ainda que entre 1995 e 2002 haviam sido libertadas 5.893 pessoas, ao passo que, entre 2003 e 2007, 19.927 trabalhadores em condições análogas à escravidão foram resgatados dessa condição degradante pelo trabalho do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, sediado no Ministério do Trabalho<sup>237</sup>.

O referido Plano Nacional se apresenta estruturado em cinco categorias de ações: a) gerais (ex.: manter a erradicação do trabalho escravo contemporâneo como prioridade do Estado brasileiro e estabelecer estratégias de atuação operacional integrada em relação às ações preventivas dos órgãos do Executivo, do Ministério Público e da sociedade civil com o objetivo de erradicar o trabalho escravo); b) de enfrentamento e repressão (ex.: disponibilizar equipes de fiscalização móvel nacionais e regionais em número suficiente para atender às denúncias e demandas do planejamento anual da inspeção); c) de reinserção e prevenção (ex.: privilegiar o apoio a iniciativas de geração de emprego e renda voltadas para regiões com altos índices de aliciamento para o trabalho escravo); d) de informação e capacitação (ex.: estabelecer uma campanha nacional de conscientização, sensibilização e capacitação para erradicação do trabalho escravo, com a promoção de debates sobre o tema nas universidades, no Poder Judiciário e Ministério Público); e e) de repressão econômica (ex.: estender ao setor bancário privado a proibição de acesso a crédito aos relacionados no cadastro de empregadores que utilizaram mão de obra escrava)<sup>238</sup>.

Um fator de grande importância correlacionado à potencialidade do Plano diz respeito ao fato de que as medidas nele expostas não são meramente descritivas, apontando, em

---

<sup>235</sup> BRASIL. Senado Federal. **Novo Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo**. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2009/01/26/2-plano-nacional-para-erradicar-o-trabalho-escravo-tem-66-metas>>. Acesso em: 10 mai. 2017f.

<sup>236</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, op. cit., 2017e., p. 43.

<sup>237</sup> BRASIL, op. cit., 2017g.

<sup>238</sup> BRASIL. Presidência da República. **Segundo Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo**. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/assuntos/conatrae/direitos-assegurados/pdfs/pnete-2>>. Acesso em: 10 mai. 2017f.

verdade, quem são os responsáveis por executá-las, bem como estabelecendo prazos em que devem ser efetivadas. Por fim, conforme preleciona Rodrigo Garcia, imperioso reforçar que o Plano somente alcança a máxima efetividade mediante a atuação conjunta dos Poderes da República, a qual deve estar associada à fiscalização da atuação e concretização das medidas implementadas a cabo da sociedade<sup>239</sup>.

Assim sendo, válido acentuar-se que, de acordo com a OIT, uma das medidas mais importantes do novo Plano Nacional é a que diz respeito à proposta da alteração constitucional que autoriza a expropriação de imóveis de empregadores que usufruam do trabalho forçado, prevendo sanções econômicas mais rigorosas, privando-os de receber empréstimos por parte de entidades privadas e públicas, assinar contrato de prestação de serviços com entidades públicas. Nesse diapasão, sublinhe-se que a mencionada proposta prosperou no âmbito do Congresso Nacional, tomando forma através da Emenda Constitucional nº 81, de 5 de junho de 2014, a qual conferiu ao art. 243 da Constituição Federal uma nova redação nos seguintes termos<sup>240</sup>:

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

Antes mesmo da promulgação da Emenda Constitucional em epígrafe, havia entendimentos doutrinários que já argumentavam ser possível uma intervenção estatal mitigadora do direito propriedade frente a situações de exploração de mão de obra forçada. Nesse sentido, segue entendimento de Sandim<sup>241</sup>:

A interpretação sistemática e teleológica do Texto Constitucional, voltada para a máxima concretização dos direitos fundamentais, mormente em decorrência dos comandos contidos nos arts. 1º, III e IV; 5º, XXIII, § 1º e § 2º; 170, caput, III, VIII; 186, II, III e IV; e 193, caput, indica que o cumprimento da função social da propriedade, seja rural ou urbana, exige o respeito à legislação trabalhista.

A Emenda Constitucional nº 81 é fruto da PEC 438/2001, a qual, desde a época de sua tramitação no Congresso Nacional, já era vislumbrada pela doutrina como um dos mais importantes instrumentos de repressão às práticas laborais forçadas<sup>242</sup>. Nesse diapasão, Siqueira afirma que a até então PEC 438/2001 “se tratava de uma proposição plenamente justificada,

<sup>239</sup> SCHWARZ, op. cit., p. 47.

<sup>240</sup> BRASIL. **Emenda Constitucional nº 81, de 5 de junho de 2014**. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc81.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc81.htm#art1)>. Acesso em: 10 mai. 2017.

<sup>241</sup> SANDIM, Fábio Lucas Telles de Menezes Andrade. **O bloco de constitucionalidade e os direitos humanos nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009, p. 47.

<sup>242</sup> VIANA, op. cit., 2006.

inclusive sob a ótica da proporcionalidade das sanções, uma vez que o trabalho forçado atinge, com enorme intensidade, princípios e direitos fundamentais”<sup>243</sup>.

Conduto, frise-se que a nova redação do art. 243 da Constituição Federal é expressa ao estabelecer que a expropriação se dará nos imóveis onde haja a prática de “trabalho escravo na forma da lei”. Tendo em vista tal fragmento do dispositivo, resta a conclusão de que o ora mencionado artigo da Constituição carece de regulamentação. Em face de tal necessidade, tramita no Senado Federal o Projeto de Lei nº 432/2013, o qual, visando a proceder à alhures regulamentação, traz disposições acerca da definição de trabalho escravo; determina que todo e qualquer bem de valor econômico (apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins ou da exploração do trabalho escravo) seja confiscado e revertido ao Fundo Especial de Prevenção e Combate ao Trabalho Escravo e Tráfico Ilícito de Entorpecentes e Drogas Afins - FUNPRESTIE); estabelece que a ação expropriatória de imóveis rurais e urbanos em que forem localizadas a exploração de trabalho escravo observará a lei processual civil, bem como a necessidade de trânsito em julgado de sentença penal condenatória contra o proprietário que explorar diretamente o trabalho escravo; dentre outras providências<sup>244</sup>.

Antes o exposto, resta clarificado que a norma insculpida no art. 243 da CF, no que se refere à desapropriação em razão de práticas escravagistas, se constitui em norma constitucional de eficácia limitada. Assim sendo, é indispensável que a referida regulamentação ocorra o mais breve possível, de forma que a fazer com que a novel disposição constitucional possa ser efetivada.

#### **4.2.2 Atuação do Ministério Público do Trabalho**

Previamente à abordagem das diligências e atribuições do Ministério Público do Trabalho em sede do combate ao trabalho forçado, pertinente sublinhar sua localização dentre

---

<sup>243</sup> SIQUEIRA, op. cit., 2010.

<sup>244</sup> BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 432/2013**. Dispõe sobre a expropriação das propriedades rurais e urbanas onde se localizem a exploração de trabalho escravo e dá outras providências. Disponível em: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/114895>>. Acesso em: 22 mai. 2017.



as instituições do Estado brasileiro. Nesse particular, frise-se que o MPT está inserido na estrutura do Ministério Público da União, conforme dispõe a Constituição Federal de 1988<sup>245</sup>:

Art. 128. O Ministério Público abrange:  
 I - o Ministério Público da União, que compreende:  
 a) o Ministério Público Federal;  
 b) o Ministério Público do Trabalho;  
 c) o Ministério Público Militar;  
 d) o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios;  
 II - os Ministérios Públicos dos Estados.

Nessa seara e conforme magistério de Carlos Henrique Bezerra Leite, o MPT é um órgão especializado do MPU, sendo incumbido de defender a ordem jurídica, o regime democrático e os direitos sociais e individuais indisponíveis no âmbito das relações trabalhistas<sup>246</sup>.

Com fulcro nessas atribuições, o MPT criou oito coordenadorias nacionais temáticas a partir das irregularidades mais graves e recorrentes enfrentadas no cotidiano dos Procuradores, quais sejam: Administração Pública, Criança e Adolescente, Fraudes Trabalhistas, Liberdade Sindical, Meio Ambiente do Trabalho, Promoção da Igualdade, Trabalho Portuário e Trabalho Escravo<sup>247</sup>.

Uma vez exposto seu campo de atuação, consigne-se que o *parquet* laboral, frente a uma situação de trabalhadores submetidos a condições de trabalho forçado, terá a prerrogativa de analisar o caso mediante investigação<sup>248</sup>. Assim sendo, vindo o MPT a tomar conhecimento da existência de trabalho escravo, o referido órgão levará a cabo um procedimento preparatório ao inquérito civil ou mesmo o instaurará de plano, com a finalidade de constituir lastro probatório hábil a embasar uma ação civil pública (ACP). Outra possibilidade de atuação do MPT é a celebração de um termo de ajustamento de conduta (TAC) às exigências legais, o qual possui eficácia de título executivo extrajudicial, nos termos da Lei 7.347, de 24 de julho de 1985, art. 5º, § 6º, a fim de que o empregador promova a adequação de sua conduta ao regramento legal, cujo cumprimento deverá se dar sob pena de multa<sup>249</sup>.

<sup>245</sup> Constituição de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) >. Acesso em: 10 mai. 2017b.

<sup>246</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática**. São Paulo: LTr, 4. ed., 2010, p. 107.

<sup>247</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Áreas de Atuação**. Disponível em: < [http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/area-atuacao/!ut/p/z1/04\\_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8ziDd0NTDyd\\_A283b0DzA0cAw19XT3dDY28Xcz1w\\_EqMDHVj6JEP1ABSL8BDuBoANQfhdcKkAsImVGQGxphkOmoCAB3nRhr/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/area-atuacao/!ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8ziDd0NTDyd_A283b0DzA0cAw19XT3dDY28Xcz1w_EqMDHVj6JEP1ABSL8BDuBoANQfhdcKkAsImVGQGxphkOmoCAB3nRhr/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/) >. Acesso em: 10 mai. 2017.

<sup>248</sup> SABINO, João Filipe Moreira Lacerda; PORTO, Lorena Vasconcelos. **Direitos Fundamentais do Trabalho na visão de Procuradores do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 78-79.

<sup>249</sup> VELLOSO, Gabriel. FAVA, Marcos Neves. **Trabalho Escravo Contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr, 2006, p. 284.

Sobrevindo o encerramento das investigações e não tendo sido aceito pelo inquirido o TAC, o MPT ajuizará a ação civil pública perante a Justiça do Trabalho, visando ao ajuste compulsório da conduta do infrator, bem como requerendo a condenação deste nas obrigações de fazer e não fazer suficientes à regularização da situação objeto de intervenção ministerial<sup>250</sup>.

De acordo com Soares, as supramencionadas obrigações de fazer e não fazer são focadas em medidas que visem ao restabelecimento da dignidade do trabalhador, tais como a determinação de registro do contrato de trabalho na CPTS; cessação de descontos salariais ilegais; retirada de vigilantes que se encontrarem intimidando os trabalhadores; adaptação das condições de trabalho ao mínimo estabelecido em lei, dentre outros<sup>251</sup>.

Nessa seara, saliente-se que a ação civil pública trabalhista é o instrumento adequado para coerção das práticas de trabalho forçado, sendo que as imposições de multa em caso de descumprimento são revertidas ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)<sup>252</sup>.

Com o fito de integrar as Procuradorias Regionais do Trabalho em um plano nacional, uniforme e coordenado, capaz de fomentar a troca de experiências e discussões sobre a temática do trabalho forçado, foi criada, em 12 de setembro de 2002, a Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo – CONAETE. A referida Coordenadoria também promove a cooperação entre os Procuradores, buscando auxiliar principalmente aqueles que atuam em varas itinerantes<sup>253</sup>, além de implementar projetos que visam à inserção dos trabalhadores em cursos de qualificação profissional e no mercado de trabalho<sup>254</sup>.

Um dos resultados dos esforços implementados pela CONAETE foi a elaboração de um dos principais planos nacionais do Ministério Público do Trabalho: o Projeto Recapture. Instituído pela Portaria MPT nº 696, de 18 de novembro de 2016, o mencionado Projeto tem o objetivo de aprimorar a atuação do MPT relativamente aos grupos móveis interinstitucionais no combate ao trabalho escravo contemporâneo (os quais serão analisados no tópico 4.3), bem como produzir elementos que consubstanciem o planejamento de projetos futuros da

---

<sup>250</sup> MELO, Luís Antônio Camargo de. **As atribuições do Ministério Público do Trabalho na prevenção e no enfrentamento ao trabalho escravo**. Disponível em:

<[http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/texto\\_recife.pdf](http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/texto_recife.pdf)>. Acesso em: 10 mai. 2017.

<sup>251</sup> SOARES, Evanna. Trabalho escravo e Emenda Constitucional nº 81/2014. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 4104, 26 set. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/32315>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

<sup>252</sup> SILVA, Cristiane de Melo. **Do escravismo colonial ao trabalho forçado atual: a supressão dos direitos sociais fundamentais**. São Paulo: LTr, 2009, p. 91.

<sup>253</sup> LEITE, op. cit., p.172.

<sup>254</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Cartilha do Trabalho Escravo**. Disponível em: <[https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129/Cartilha%2BAlterada\\_3-1.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129](https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129/Cartilha%2BAlterada_3-1.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129)>. Acesso em: 10 jan. 2017.

CONAETE<sup>255</sup>. Enfoque-se ainda que o Projeto Recaptare se encontra alinhavado ao objetivo estratégico nº 18 do Mapa Estratégico do MPT, qual seja a erradicação do trabalho em condições análogas à de escravo<sup>256</sup>.

Objetivando manter a efetividade dos resgates realizados e impedir que os trabalhadores retornem às condições em que foram encontrados, o MPT criou, em 2008, o Programa Nacional Resgatando a Cidadania. O projeto tem como principal objetivo promover e garantir políticas de inclusão dos trabalhadores egressos do trabalho escravo ou em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho. Busca, ainda, garantir a ampla libertação do obreiro, a partir do incremento da sua empregabilidade com a concessão de cursos de qualificação técnico-educacional<sup>257</sup>.

Ante o exposto, é de se notar que a atuação do Ministério Público do trabalho tem tido papel relevante ao acolher denúncias, acompanhar blitz, divulgar práticas e lutar em diversas esferas pela adoção de medidas efetivas no combate ao trabalho forçado<sup>258</sup>.

#### 4.2.3 Atuação do Grupo de Especial de Fiscalização Móvel

O Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do Grupo Executivo para Repressão do Trabalho Forçado (GERTRAF), criou o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM)<sup>259</sup>. Ao GERTRAF incumbe a coordenação das providências necessárias à repressão ao trabalho forçado, enquanto que o GEFM é o responsável pela atuação operacional, combatendo *in loco* a exploração do trabalho forçado e apurando denúncias, sendo constituído pela parceria entre auditores fiscais do trabalho, Ministério Público do Trabalho e Polícia Federal, sem prejuízo da eventual participação de outros órgãos a depender do caso em tela<sup>260</sup>.

<sup>255</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Portaria nº 696, de 18 novembro de 2016**. Disponível em: < [http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/1c07b162-7dd5-413a-b0c5-e4beb7ac8ad7/Portaria+696+-+18-11-2016.pdf?MOD=AJPERES](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/1c07b162-7dd5-413a-b0c5-e4beb7ac8ad7/Portaria+696+-+18-11-2016.pdf?MOD=AJPERES) >. Acesso em: 10 mai. 2017.

<sup>256</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Projeto Recaptare**. Disponível em: < [http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/ompt/projetos-nacionais!/ut/p/z1/04\\_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8zi\\_QJNPN2dgg28Lcy8zA0czSwcPb0tAww8Pcz1w8EKDN0NTDyd\\_A283b0DgAoCDX1dPd0NjbxNTPWjiNGPRwF1vwEO4GgA1B-F1wp\\_Q6gCfE4kZEIBbmiEQaanIgC99Ve4/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/#](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/ompt/projetos-nacionais!/ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8zi_QJNPN2dgg28Lcy8zA0czSwcPb0tAww8Pcz1w8EKDN0NTDyd_A283b0DgAoCDX1dPd0NjbxNTPWjiNGPRwF1vwEO4GgA1B-F1wp_Q6gCfE4kZEIBbmiEQaanIgC99Ve4/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/#) >. Acesso em: 10 mai. 2017.

<sup>257</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **CONAETE**. Disponível em: < [https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/beac9975-a16c-4dcb-9046-ffc1c0f344c6/Resgatando+a+cidadania.pdf?MOD=AJPERES](https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/beac9975-a16c-4dcb-9046-ffc1c0f344c6/Resgatando+a+cidadania.pdf?MOD=AJPERES) >. Acesso em: 10 mai. 2017.

<sup>258</sup> VIANA, Marco Túlio. Trabalho escravo e lista suja: um modo original de se remover uma mancha. **Revista do Tribuna do Trabalho da 3º Região**, Belo Horizonte, v. 44, n. 74, jul./dez. 2006.

<sup>259</sup> CORTEZ, op. cit., p. 268.

<sup>260</sup> SECRETARIA ESPECIAL DE DIREITOS HUMANOS DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA.

Tendo em vista que as operações do GEFM reúnem múltiplas competências, é imprescindível que cada um dos seus integrantes tenham funções definidas, tais como: a) os Auditores Fiscais do Trabalho são responsáveis pela coleta de provas, lavram autos de infração, emitem carteiras de trabalho, inscrevem trabalhadores no Seguro Desemprego e interdita locais de trabalho quando necessário; b) aos Procuradores do Trabalho compete propor ações imediatas junto à Justiça do Trabalho (ex.: bloqueio de bens), ajuizar Ações Cíveis Públicas, firmar Termos de Ajuste de Conduta etc.; c) aos representantes da Polícia Federal são designadas as funções de segurança do Grupo, prisão de pessoas, apreensão de armas, dentre outras<sup>261</sup>.

É ínsita à natureza dos GEFMs a atuação *in loco*, uma vez que tal abordagem viabiliza um contato direto com os trabalhadores e, por conseguinte, uma coleta mais robusta de elementos capazes de embasar ações tanto de natureza judicial quanto extrajudicial<sup>262</sup>. Nesse diapasão, sublinhe-se que a apuração das denúncias é realizada pelos Grupos Móveis por meio de vistorias repentinas em fazendas, campos de obra etc<sup>263</sup>.

Em tempo, esclareça-se que a função dos Grupos Móveis não se limita a libertação de trabalhadores e aplicação de multas, pois, além disso, também se tomam diligências no sentido de retornar a pessoa liberta a seu local de origem, oferecer atendimento médico, alojamento dentre outras medidas que, em última análise, objetivam reduzir as chances destas pessoas retornarem à condição anterior de exploração<sup>264</sup>.

Ainda no que se refere às ações de fiscalização do TEM, mister se reverberar a inovação legislativa implementada pela Lei nº 10.608 de 20 de dezembro de 2002, a qual alterando a Lei nº 7.998 de 11 de janeiro de 1990, passou a assegurar ao trabalhador o direito a percepção de três parcelas do seguro desemprego especial para resgatado, como se lê<sup>265</sup>:

Art. 2º-C. O trabalhador que vier a ser identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo, em decorrência de ação de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego, será dessa situação resgatado e terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário mínimo cada, conforme o disposto no § 2º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

§ 1º O trabalhador resgatado nos termos do caput deste artigo será encaminhado, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, para qualificação profissional e recolocação no

<sup>261</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A erradicação do trabalho análogo à escravidão**. Brasília: OIT. Disponível em: <  
[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/labour\\_inspection/pub/trabalho\\_escravo\\_inspecao\\_279.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/labour_inspection/pub/trabalho_escravo_inspecao_279.pdf)>. Acesso em: 10 mai. 2017h.

<sup>262</sup> CORTEZ, op. cit. 268.

<sup>263</sup> COSTA, op. cit., 129.

<sup>264</sup> SILVA, op. cit., 89.

<sup>265</sup> BRASIL. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa de Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e dá outras providências. Disponível em: <  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7998.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm)>. Acesso em 19 mai. 2017.

mercado de trabalho, por meio do Sistema Nacional de Emprego - SINE, na forma estabelecida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT. (Incluído pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

§ 2º Caberá ao CODEFAT, por proposta do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, estabelecer os procedimentos necessários ao recebimento do benefício previsto no caput deste artigo, observados os respectivos limites de comprometimento dos recursos do FAT, ficando vedado ao mesmo trabalhador o recebimento do benefício, em circunstâncias similares, nos doze meses seguintes à percepção da última parcela. (Incluído pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

Tendo em vista a vasta abrangência das atividades desenvolvidas pelos Grupos Móveis, bem como os múltiplos atores envolvidos e a diligências por esses efetuadas, é latente a importância dos GEMFs no avanço ao combate ao trabalho forçado. Nesse sentido, segue o entendimento da pesquisadora Patrícia Trindade Maranhão Costa<sup>266</sup>:

Com a presença do GEFM as vítimas do trabalho escravo passaram a conhecer seus direitos e os patrões, suas obrigações, o que melhorou as condições de trabalho e ajudou a enfraquecer a lógica da impunidade e do lucro fácil vigente em algumas regiões do Brasil.

De acordo com os dados do Ministério do Trabalho e Emprego, em 20 anos de atuação (de 1995 a 2014), as ações do Grupo Especial de Fiscalização Móvel renderam o afastamento de 50 mil trabalhadores em condições análogas às de escravo, tendo sido inspecionados 4.100 estabelecimentos<sup>267</sup>.

No ano de 2015, foram retirados de condições análogas à escravidão um total de 1.010 pessoas, sendo observado que o principal perfil dessas vítimas é constituído por jovens do sexo masculino, com baixa escolaridade e que migraram internamente no País<sup>268</sup>. Seguindo na análise de tais dados, no referido ano de 2015 foram deflagradas 125 operações, sendo vistoriados 229 estabelecimentos tanto em áreas rurais quando no meio urbano. Além do resgate de trabalho escravo, a ação resultou na formalização de 748 contratos de trabalho, com pagamento de R\$ 2,624 milhões em indenização para os trabalhadores<sup>269</sup>. Os Estados da Federação que mais tiveram trabalhadores libertados foram, respectivamente, Minas Gerais, Maranhão e Rio de Janeiro<sup>270</sup>.

<sup>266</sup> COSTA, op. cit., p. 128.

<sup>267</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Ações contra trabalho escravo resgatam 50 mil.** Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/05/acoes-contra-trabalho-escravo-resgatam-50-mil>>. Acesso em 19 mai. 2017.

<sup>268</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Governo resgatou 936 pessoas do trabalho escravo em 2015.** Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/12/governo-resgatou-936-pessoas-de-trabalho-escravo-em-2015>>. Acesso em 10 mai. 2017.

<sup>269</sup> Ibid.

<sup>270</sup> PORTAL GLOBO. **Número de libertados em trabalho análogo ao escravo é o menor desde 2000.**

Disponível em: <

<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/01/n-de-libertados-em-trabalho-analogo-ao-escravo-e-o-menor-desde-2000.html>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

Mais recentemente, com relação ao ano 2016, a Comissão Pastoral da Terra apurou que houve 120 operações envolvendo a fiscalização de 158 estabelecimentos, tendo sido resgatados mais 667 trabalhadores<sup>271</sup>. Ressalte-se que o Minas Gerais continuou líder em números de libertação (141 ao todo), figurando em segundo lugar Mato Grosso do Sul (82 resgatados) e em terceiro o Pará (77 libertos)<sup>272</sup>.

Ante o exposto, resta clarificado que o pilar do Grupo Especial de Fiscalização Móvel é soma de esforços de diversos atores sociais, de forma que cada um deles, dentro de sua competência, possa colaborar de forma factual no combate ao trabalho forçado. A importância do GEFM é tamanha que suas parcerias têm recebido apoio da própria Organização Internacional do Trabalho, para a qual o referido instrumento é essencial à asseguarção e efetividade das Convenções 29 e 105 da OIT<sup>273</sup>.

#### 4.2.4 “Lista Suja” do Ministério do Trabalho e Emprego

O Ministério do Trabalho e Emprego apresentou, em 2003, um dos instrumentos de maior envergadura correlacionado ao combate do trabalho forçado no Brasil: a intitulada “Lista Suja”. Esta é, em síntese, um cadastro que agrupa nomes de empregadores (pessoas físicas e jurídicas) flagrados na exploração de trabalhadores em condições análogas à escravidão<sup>274</sup>.

Atualmente, as regras relativas ao Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo se encontra regulada pela Portaria Interministerial nº 4, de 11 de maio de 2016. Relevante se destacar que, entre as considerações motivadoras da expedição da Portaria em comento, há expressa menção a diversos instrumentos internacionais, tais como a Convenção sobre a Escravatura de Genebra, a Convenção

<sup>271</sup> COMISSÃO PASTORAL DA TERRA. **Pode o Brasil permanecer referência no combate ao trabalho escravo?** Disponível em: < <https://www.cptnacional.org.br/index.php/publicacoes/noticias/trabalho-escravo/3554-2017-pode-o-brasil-permanecer-referencia-no-combate-ao-trabalho-escravo> >. Acesso em: 10 mai. 2017.

<sup>272</sup> PORTAL GLOBO. **Número de libertados em trabalho análogo ao escravo cai 34%**. Disponível em: < <http://g1.globo.com/economia/noticia/n-de-libertados-em-trabalho-analogo-ao-escravo-cai-34-em-1-ano-total-e-o-menor-desde-2000.ghtml> >. Acesso em: 10 mai. 2017.

<sup>273</sup> COSTA, op. cit., p. 136.

<sup>274</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perfil dos principais atores envolvidos no trabalho escravo no trabalho escravo rural no Brasil**. Disponível em: < [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/perfi1%20atores%20trabalho%20escravo%20rural\\_632.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/perfi1%20atores%20trabalho%20escravo%20rural_632.pdf) >. Acesso em: 10 mai. 2017h. p. 153.

Americana sobre Direitos Humanos e as Convenções 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho<sup>275</sup>.

A referida Portaria, especificamente no art. 2º, § 1º, determina que a inclusão do empregador somente ocorrerá após a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do auto de infração lavrado na ação fiscal em razão da constatação de exploração de trabalho em condições análogas à de escravo<sup>276</sup>. Em complemento, o art. 2º, § 2º esclarece que será assegurado ao administrado, no processo administrativo do auto de infração, o exercício do contraditório e da ampla defesa a respeito da conclusão da inspeção do trabalho de constatação das condições análogas à escravidão, na forma dos arts. 629 e 638 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT)<sup>277</sup>.

No ensinamento de Viana<sup>278</sup>, o nome do empregador permanecerá divulgado no Cadastro por um período de 2 (dois) anos, durante o qual a Inspeção do Trabalho realizará monitoramento a fim de verificar a regularidade das condições laborais. Esclareça-se que, se no curso desse período houver reincidência na identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão, com a prolação de decisão administrativa irrecorrível de procedência do novo auto de infração lavrado, o empregador permanecerá no Cadastro por mais dois anos, contados a partir de sua reinclusão, conforme dicção do art. 3º, parágrafo único, da Portaria em análise<sup>279</sup>.

Passado o mencionado biênio sem que se sobrevenha reincidência em práticas abarcadas pela Lista, bem como tendo havido o integral pagamento de todas as indenizações devidas (multas, débitos trabalhistas e previdenciários) aos trabalhadores, o nome do empregador poderá ser excluído do Cadastro<sup>280</sup>.

Destaque-se que a inserção de empregadores na lista cuja também é de suma importância para que instituições financeiras de crédito e diversos órgãos públicos possam identificá-los e, dessa forma, não viabilizem aos integrantes desse rol a utilização de auxílios

---

<sup>275</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Portaria Interministerial nº 4, de 11 de maio de 2016.**

Disponível em: <

<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=13/05/2016&jornal=1&pagina=178&totalArquivos=304>>. Acesso em: 10 jan. 2017a.

<sup>276</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Diálogos da cidadania:** enfrentamento ao trabalho escravo.

Disponível em: < [http://www.trabalhoescravo.mpf.mp.br/hotsites/trabalho-escravo/imagens/cartilha\\_trab\\_escravo\\_WEB.pdf](http://www.trabalhoescravo.mpf.mp.br/hotsites/trabalho-escravo/imagens/cartilha_trab_escravo_WEB.pdf)>. Acesso em: 10 jan. 2017.

<sup>277</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, op. cit., 2017a.

<sup>278</sup> VIANA, op. cit., 2006.

<sup>279</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, op. cit., 2017a.

<sup>280</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, op. cit., 2017h.

para investimento e incentivos fiscais<sup>281</sup>. Exemplos de tais entidades financeiras e governamentais são o Banco do Brasil, Banco da Amazônia, Banco do Nordeste e o Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social, os quais deixam de conceder crédito e outros benefícios financeiros aos empregadores incluídos no Cadastro, dificultando seus empreendimentos<sup>282</sup>.

Conforme observa Siqueira<sup>283</sup>, versão atualizada da relação de empregadores poderá ocorrer a qualquer tempo, não podendo tal providência, entretanto, ocorrer em periodicidade superior a 6 (seis) meses, a luz do que dispõe a Portaria nº 4, de 11 de maio de 2016, art. 2º, § 5º.

Contudo, apesar da obrigatoriedade da divulgação periódica do Cadastro em epígrafe, as referidas atualizações da Lista Suja deixaram de ser publicadas desde o final de 2014, quando o então presidente do Supremo Tribunal Federal, Ministro Ricardo Lewandowski, concedeu liminar em favor da Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias. Essa entidade, em apertada síntese, questionou a constitucionalidade do Cadastro de Empregadores, afirmando, entre outros argumentos, que a inclusão na lista era realizada ao arrepio do direito de defesa dos autuados<sup>284</sup>.

Em maio 2016, cinco dias após a publicação de um novo diploma regulador do Cadastro, qual seja a própria Portaria Interministerial nº 4, de 11 de maio de 2016, que trouxe mudanças nos critérios de entrada e saída do Cadastro, a Ministra Cármen Lúcia do STF revogou a medida cautelar que, na prática, impedia a divulgação da Lista. Ainda assim, o Ministério do Trabalho não procedeu à publicação atualizada do Cadastro.

Em dezembro de 2016, o Juízo da 11ª Vara do Trabalho do Distrito Federal determinou, em sede de liminar pleiteada via ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, que fosse retomada a publicação do Cadastro. Embora a decisão de primeira instância tenha sido mantida pelo Desembargador Presidente do TRT da 10ª Região, a matéria, em grau de recurso, foi levada à apreciação do Tribunal Superior do Trabalho, foro no qual o Ministro Presidente Ivis Gandra Martins Filho decidiu, liminarmente, pela manutenção da suspensão da Lista. Contudo, em 14 de março de 2017, o Desembargador sorteado como relator

---

<sup>281</sup> SILVA, Alessandro da. **Direitos Humanos**: Essência do Direito do Trabalho. 1. ed. São Paulo> LTr, 2007, p. 112.

<sup>282</sup> COSTA, op. cit., p. 149.

<sup>283</sup> SIQUEIRA, Túlio Manoel Leles de. O trabalho escravo perdura no Brasil no século XXI. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, jul./dez. 2010.

<sup>284</sup> SAKAMOTO, Leonardo. Governo oculta nomes que poderiam estar na “lista suja” do trabalho escravo. **Repórter Brasil**, São Paulo, 26 mar. 2017. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2017/03/governo-oculta-nomes-que-poderiam-estar-na-lista-suja-do-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 10 mai.2017.



da ação no TST, Ministro Alberto Luiz Breciani, tornou sem efeito a liminar expedida por Presidente da Corte Superior Trabalhista, de forma a determinar a divulgação da Lista<sup>285</sup>.

Enfim, após todo o narrado histórico judicial, o Ministério do Trabalho divulgou, em 23 de março de 2017, o Cadastro contendo o nome de 68 (sessenta e oito) empregadores<sup>286</sup>. Com a observação da Lista, se vislumbra que a maior parte das irregularidades foi registrada em fazendas. Pondere-se que outro setor que se destacou na Lista Suja foi a construção civil, na qual se elencaram nove empresas do ramo.

A título de se dimensionar a importância do Cadastro de Empregadores, colacione-se que para o Coordenador do Programa de Combate ao Trabalho Forçado da OIT no Brasil, Senhor Antônio Carlos de Mello Rosa, afirma que a “divulgação da lista é um instrumento eficiente para reduzir o problema”<sup>287</sup>, em especial porque as empresas tem a dimensão do que significa serem elencadas em tal rol de infratores, o que traz uma série de imbrólios não apenas legais, mas também econômicos e da imagem da instituição frente à sociedade.

---

<sup>285</sup> ESPOSITO, Ivan Richard. Governo volta a divulgar lista suja após decisão judicial. **Agência Brasil**, São Paulo, 24 mar. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-03/ministerio-volta-divulgar-lista-suja-do-trabalho-escravo-apos>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

<sup>286</sup> MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Relação do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo**. Disponível em: <<http://cultura.estadao.com.br/blogs/direto-da-fonte/wp-content/uploads/sites/290/2017/03/listasujadotrabalhoescravo-1.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

<sup>287</sup> NOSSA, Leonêncio. Na última hora, Governo derruba anúncio de lista suja do trabalho escravo. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 7 mar. 2017. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,na-ultima-hora-governo-derruba-anuncio-de-lista-suja-sobre-trabalho-escravo,70001690694>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho monográfico se ocupou de verificar a efetividade das Convenções 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho perante o ordenamento jurídico brasileiro. Para tanto, preliminarmente, foi necessário desenvolver um estudo em relação à OIT e sobre as origens no âmbito internacional das práticas exploração do trabalho forçado.

Da evolução histórica da OIT, se averiguou que esta foi criada com o fito de promover a paz mundial por meio do diálogo entre trabalhadores, empregadores e Estados, sobretudo após a Declaração de Filadélfia e a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. Nesse diapasão, a análise estrutural da Organização corroborou que ela possui meios para fiscalizar as medidas adotadas pelos Países com o intuito de efetivar os instrumentos ratificados, inclusive podendo seus funcionários realizar pesquisas *in loco*. Ademais, há ainda a possibilidade de os Estados adentrarem com reclamações informando a inobservância das Convenções.

De outra banda, no que diz respeito às sanções impostas frente ao inadimplemento dos acordos, a Carta Constitutiva da OIT lhe atribui competência para impor sanções de cunho moral, isto é, dar publicidade ao caso frente à Comunidade Internacional. Além disso, ressalte-se também que é possível o Conselho de Administração aplicar as medidas viáveis ao cumprimento, após o caso ter sido levado à CIJ.

Tratando especificadamente acerca da eficácia das Convenções 29 e 105 da OIT, avaliou-se que esta é existente, principalmente devido ao fato de as Convenções se classificarem como tratados internacionais, possuindo, por conseguinte, força vinculativa, independentemente de qualquer medida coercitiva.

No que concerne ao trabalho forçado, imperioso se destacar a importância dessa temática ter sido acolhida pela OIT, constituindo-se em um dos pilares de suas atribuições. Tal relevância é justificada em razão de que um trabalhador ser compelido a condições de exploração laboral constitui um fato infringente dos mais elementares princípios jurídico-trabalhistas, destacadamente a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Assim sendo, não se pode perder a noção da gravidade imiscuída nas diversas formas de trabalho forçado. Nesse contexto, o trabalhador é subjugado a extrema vulnerabilidade e a toda sorte de abusos, o que pode se dar por múltiplos fatores, tais como miséria, fome e falta de acesso a informação. Na esteira dessa compreensão, as Convenções 29 e 105, ao consagrarem direitos fundamentais do trabalhador, elevam tais garantias à condição de direitos humanos e corroboram a necessidade da erradicação desse labor.

Ainda assim, pondere-se que de mínima relevância seria o Brasil tornar-se signatário das Convenções 29 e 105 da OIT, caso não providenciasse, concomitantemente, formas de adimplir com o compromisso internacional que assumira. Nesse diapasão e conforme abordado ao longo desta análise, o Brasil vem empreendendo significativos esforços jurídico-institucionais no combate ao trabalho forçado, a exemplo de instrumentos como o Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, a atuação do Ministério Público do Trabalho, as atividades do Grupos Especial de Fiscalização Móvel e a “Lista Suja” do Ministério do Trabalho e Emprego.

Como reflexo de tais iniciativas, o País tem logrado um positivo reconhecimento internacional, em especial por parte da OIT. Uma das provas desse avanço, reside no fato de que, entre 1995 e 2015, aproximadamente 50 mil trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão foram libertos. Além disso, nesse mesmo período e graças ao trabalho dos Grupos Especiais de Fiscalização Móvel, foi pago em indenização um montante de 89 bilhões de reais em indenizações, tendo sido feitos milhares de autos de infração, expedições de carteiras de trabalho e ajuizamento de ações perante a Justiça do Trabalho a fim de serem garantidos os direitos dos trabalhadores que foram resgatados.

Diante de todo o exposto, resta comprovado que as Convenções 29 e 105 da OIT são dotadas de efetividade perante o ordenamento jurídico brasileiro, tendo sido desenvolvida no País uma série de mecanismos para aplicação dos preceitos constantes nas supramencionas normas emanadas da OIT. Contudo, é inegável que ainda há muito a ser feito, uma vez que persiste no Brasil a exploração de trabalho forçado, tanto no âmbito rural, quanto nos centros urbanos.

Logo, mostra-se imprescindível que os esforços iniciados não cessem, bem como que outras medidas sejam providenciadas a fim de que seja alcançada a eliminação integral do trabalho forçado no País, o que corresponderia a conferir máxima efetividade às Convenções 29 e 105 da OIT. Nesse diapasão, defende-se que sejam aportados mais recursos (humanos e financeiros) nas ações dos Grupos Especiais de Fiscalização Móvel; que a “Lista Suja” do Ministério do Trabalho e Emprego seja continuamente atualizada e amplamente divulgada; que o Congresso Nacional regulamente a norma de eficácia limitada contida no art. 243 da CF (com redação conferida pela EC nº 81/2014), a fim de que seja exequível a expropriação de bens imóveis onde haja a exploração forçada de trabalho; e, sobretudo, que o Poder Estatal invista em políticas públicas hábeis a elidir a vulnerabilidade social que fomenta a submissão de pessoas às múltiplas e perversas formas de trabalho forçado.

## REFERÊNCIAS

ABREU, Lília Leonor; ZIMMERMANN, Deyse Jacqueline. **Trabalho escravo no meio rural**. Revista do Direito Trabalhista, São Paulo, n. 10, dez. 2003.

ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. **A servidão por dívidas e o princípio da dignidade humana**. São Paulo: LTr, 2006.

AUDI, Patrícia. **A Escravidão não Abolida**. 2006. Disponível em: <<http://www.adital.com.br/site/noticia2.asp?lang=PT&cod=25726>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas: limites e possibilidade da Constituição Brasileira**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores: Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BAYON CHACON, Gaspar. *La Autonomia de la Voluntad en el Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 1955.

BOBBIO, Norberto. **Teoria geral do direito**. Trad. de Denise Agostinetti. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. **Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados de 1969**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm)>. Acesso em: 10 mai. 2017a.

\_\_\_\_\_. Constituição de 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao compilado.htm)>. Acesso em: 10 mai. 2017b.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)>. Acesso em: 10 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957**. Promulga a Convenção nº 29 da OIT. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d41721.htm#convencao29](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm#convencao29)>. Acesso em: 10 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 58.822, de 14 de julho de 1966**. Promulga a Convenção nº 105 concernente à abolição do Trabalho forçado. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/antigos/d41721.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm)>. Acesso em: 10 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo**. Disponível em: < [http://reporterbrasil.org.br/documentos/plano\\_nacional.pdf](http://reporterbrasil.org.br/documentos/plano_nacional.pdf)>. Acesso em: 10 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. **Segundo Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo**. Disponível em: < <http://www.sdh.gov.br/assuntos/conatrae/direitos-assegurados/pdfs/pnete-2> >. Acesso em: 10 mai. 2017f.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Decreto nº 58.563, de 1º de junho de 1966**. Promulga e Convenção sobre Escravatura de 1926 emendada pelo Protocolo de 1953 e a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956. Disponível em: < [http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=58563&tipo\\_norma=DEC&data=19660601&link=s](http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaNormas.action?numero=58563&tipo_norma=DEC&data=19660601&link=s)>. Acesso em: 10 jan. 2017

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Novo Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo**. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2009/01/26/2-plano-nacional-para-erradicar-o-trabalho-escravo-tem-66-metas>>. Acesso em: 10 mai. 2017g.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº 432/2013**. Dispõe sobre a expropriação das propriedades rurais e urbanas onde se localizem a exploração de trabalho escravo e dá outras providências. Disponível em: < <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/114895>>. Acesso em: 22 mai. 2017.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho com Redução do Homem à Condição Análoga à de Escravo e Dignidade da Pessoa Humana**. Belém, 2006. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/all/forced\\_labour/brasil/documentos/dignidadetrabalhoescravo.pdf](http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/documentos/dignidadetrabalhoescravo.pdf)> Acesso em: 10 jan. 2013.

\_\_\_\_\_. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CACCIAMALI, Maria Cristina. **Princípios e direitos fundamentais no trabalho na América Latina**. In: São Paulo em Perspectiva: São Paulo, v. 16, n. 2, 2002. Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-88392002000200008&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392002000200008&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)>. Acesso em 10 jan. 2017.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Decreto Legislativo nº 24, de 1956**. Aprova a Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1950-1959/decretolegislativo-24-29-maio-1956-350643-norma-pl.html>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto Legislativo nº 24, de 29 de maio de 1956**. Aprova a Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1950-1959/decretolegislativo-24-29-maio-1956-350643-norma-pl.html>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto Legislativo nº 20, de 30 de abril de 1965**. Aprova a Convenção nº 105 da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <

<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1960-1969/decretolegislativo-20-30-abril-1965-349517-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

CARVALHO, Janice Jane de. **Aspectos Atuais do Trabalho Escravo**. São Paulo: LTr, 2011.

CASELLI, Giovanni. **O Império Romano e a Idade Média**. Trad. Álida Christina Sauer. São Paulo: Melhoramentos, 1981.

CASTILHO, Ela Wiecko Volkmer de. **Em busca de uma definição jurídico-penal de trabalho escravo**. São Paulo: Edições Loyola, 1999.

\_\_\_\_\_. **Tráfico de pessoas**: da Convenção de Genebra ao Protocolo de Palermo. Disponível em: < [http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/publicacoes/trafico-de-pessoas/artigo\\_trafico\\_de\\_pessoas.pdf](http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/publicacoes/trafico-de-pessoas/artigo_trafico_de_pessoas.pdf)>. Acesso em: 10 jan. 2017.

CAVALCANTE, Lygia Maria Godoy Batista. **A dignidade da pessoa humana como norma principiológica de aplicação no Direito do Trabalho**. In: Direitos Humanos. Essência do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes. **O Trabalho e o Sindicato**: Evolução e Desafios. 1. ed. São Paulo: LTR, 2005.

COMISSÃO PASTORAL DA TERRA. **Pode o Brasil permanecer referência no combate ao trabalho escravo?** Disponível em: < <https://www.cptnacional.org.br/index.php/publicacoes/noticias/trabalho-escravo/3554-2017-pode-o-brasil-permanecer-referencia-no-combate-ao-trabalho-escravo> >. Acesso em: 10 mai. 2017.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Trabalho escravo no contrato de emprego e os direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2013.

CORRÊA, Lélío Bentes. Mesmo com falhas, o Brasil é referência na OIT. Entrevistador: Rodrigo Haidar. **Consultor Jurídico**. 15 fev. 2009. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2009-fev-15/entrevista-lelio-bentes-ministro-tst-perito-oit>>. Acesso em: 10 jan. 2016.

\_\_\_\_\_. **Privação de Liberdade ou Atentado à Dignidade**. Rio de Janeiro: Mauad, 2013.

COSTA, Patrícia Trindade Maranhão. **Combatendo o trabalho escravo contemporâneo: o exemplo do Brasil**. São Paulo: LTr, 2010.

DAMIÃO, Danielle Riegermann Ramos. **Situações Análogas ao trabalho Escravo Contemporâneo**. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de Marília, 2012. Disponível em: <<http://www.unimar.br/pos/trabalhos/arquivos/EAD9EE91B91DEB8E7BF37017A0A12D07.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

DANTAS, Marcelo Navarro Ribeiro. **Existência, vigência, validade, eficácia e efetividade das normas jurídicas**. Revista da Procuradoria-Geral da República, Brasília, Procuradoria Geral da República, n. 2, jan./mar. 1993.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Gabriel Neves. NOGUEIRA, Lílian Kátiusca Melo. RIOS, Sâmara Eller. **Trabalho escravo: instrumentos jurídico-institucionais para a erradicação no Brasil contemporâneo**, São Paulo, Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário, n. 21, nov./dez. 2017.

DI SENA JÚNIOR, Roberto. **Comércio Internacional & Globalização: a cláusula social na OMC**. Curitiba: Juruá, 2008.

ESPOSITO, Ivan Richard. Governo volta a divulgar lista suja após decisão judicial. **Agência Brasil**, São Paulo, 24 mar. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-03/ministerio-volta-divulgar-lista-suja-do-trabalho-escravo-apos>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil: Direitos Reais**. v. 5, 8. ed. rev. e atual. Salvador: JusPodivm, 2012.

FÁVERO FILHO, Nicanor. **Trabalho Escravo: vilipêndio à dignidade humana**. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.). **Direitos Humanos e Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Sobre os caminhos institucionais para o combate ao trabalho escravo contemporâneo no âmbito dos municípios**. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 116, out./dez. 2004.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito: técnica, decisão, dominação**. São Paulo: Atlas, 2003.

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. **Teoria da norma jurídica: um modelo pragmático**. 4. ed. Forense: Rio de Janeiro, 2000.

FONTOURA, Jorge; GUNTHER, Luiz Eduardo. **A natureza jurídica e a efetividade das recomendações da OIT**. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/52482/007\\_fontoura\\_gunther.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/52482/007_fontoura_gunther.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 10 mai. 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GOUVEIA, Murilo de. **História da Escravidão**. Rio de Janeiro: Gráfica Tupy Ltda., 1955.

GIGLIO, Wagner. **OIT e Convenções Internacionais do Trabalho Ratificadas pelo Brasil**. São Paulo: Sugestões Literárias, 1973.

HAIDAR, Rodrigo. Mesmo com falha, o Brasil é referência na OIT. **Consultor Jurídico**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2009-fev-15/entrevista-lelio-bentes-ministro-tst-perito-oit>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

HILLGENBERG, Hartmut. **A fresh look at soft Law**. Disponível em: <<http://www.ejil.org/pdfs/10/3/597.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

HOBBSAWM, Eric John Ernest. **A E Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo ra das Revoluções**: Europa 1798-1848. Trad. Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. 24. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2009.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Conferência Internacional do Trabalho**. Disponível em:  
<[http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inst/struct/confer\\_inter.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/inst/struct/confer_inter.htm)>  
Acesso em: 10 jan. 2017a.

\_\_\_\_\_. **Convenções e Recomendações**. Disponível em:  
<<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 10 jan. 2017k.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 29**. Disponível em:  
<[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235021/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm)> Acesso em: 10 jan. 2017d.

\_\_\_\_\_. **Convenção nº 105**. Disponível em:  
<[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235195/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 10 jan. 2017f.

\_\_\_\_\_. **Normas Internacionais sobre Trabalho Forçado**. Disponível em:  
<[http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS\\_393063/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS_393063/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 10 jan. 2017g.

\_\_\_\_\_. **Países-membro da OIT**. Disponível em:  
<[http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal\\_visita\\_guiada\\_01c\\_pt.htm](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_01c_pt.htm)> Acesso em: 10 jan. 2017b.

\_\_\_\_\_. **Protocolo de 2014 relativo à Convenção sobre o Trabalho Forçado de 1930**. Disponível em: <  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:P029](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029)>. Acesso em: 10 jan. 2017i.

\_\_\_\_\_. **Ratificações da Convenção nº 29 de 1930**. Disponível em: <  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312174](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312174)>. Acesso em: 10 jan. 2017c.

\_\_\_\_\_. **Ratificações da Convenção nº 105 de 1957**. Disponível em: <  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310\\_INSTRUMENT\\_ID:312250:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312250:NO)>. Acesso em: 10 jan. 2017d.

\_\_\_\_\_. **Ratificações da Ilhas Cook**. Disponível em:  
<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:103291](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103291)>. Acesso em 10 jan. 2017f.

\_\_\_\_\_. **Recomendação sobre Trabalho Forçado de 1930 (nº 35)**. Disponível em:  
<[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312373:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312373:NO)>. Acesso em: 10 jan. 2017h.



\_\_\_\_\_. **Recomendação sobre Trabalho Forçado de 2014 (nº 203)**. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3174688](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688)>. Acesso em: 10 jan. 2017j.

\_\_\_\_\_. **Relatório da 65ª Conferência da Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações**, Genebra, Suíça, 1979. Relatório III (Parte IV-B). Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1979-65-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1979-65-4B).pdf)>. Acesso em 10 jan. 2017l.

JARDIM, Philippe Gomes. **Neo-escravidão**: as relações de trabalho escravo contemporâneo no Brasil. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2007. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp037622.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

JAVILLIER, Jean Claude. **As Normas Internacionais do Trabalho**: Desafios, Pertinência e Aplicação do Direito Internacional no Direito Interno. Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais. Organização e realização Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo: LTr, 2004.

KELSEN, Hans. **Principios de Derecho Internacional Público**. Trad. de Hugo Caminos e Hernesto G. Hermida. Buenos Aires: El Ateneo, 1965.

\_\_\_\_\_. **Teoria Geral das Normas**. Trad. de José Florentino Duarte. Porto Alegre: Fabris, 1986.

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

\_\_\_\_\_. **Ministério Público do Trabalho**: doutrina, jurisprudência e prática. São Paulo: LTr, 4. ed., 2010.

LEITE, Júlio César do Prado. **As Garantias no Emprego em Vigor**. São Paulo: Revista LTr Legislação do Trabalho, v. 59, n. 12, dez. 1995.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del Trabajo**. 24. ed. Madrid: Tecnos, 2003.

MELO, Luís Antônio Camargo de. **As atribuições do Ministério Público do Trabalho na prevenção e no enfrentamento ao trabalho escravo**. Disponível em: <[http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/texto\\_recife.pdf](http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/texto_recife.pdf)>. Acesso em: 10 mai. 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Ações contra trabalho escravo resgatam 50 mil.** Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/05/acoes-contratrabalho-escravo-resgatam-50-mil>>. Acesso em 10 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Áreas de Atuação.** Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/area-atuacao!/ut/p/z1/04\\_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8ziDd0NTDyd\\_A283b0DzA0cAw19XT3dDY28Xcz1w\\_EqMDHVj6JEP1ABSL8BDuBoANQfhdcKkAsImVGQGxphkOmoCAB3nRhr/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/area-atuacao!/ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8ziDd0NTDyd_A283b0DzA0cAw19XT3dDY28Xcz1w_EqMDHVj6JEP1ABSL8BDuBoANQfhdcKkAsImVGQGxphkOmoCAB3nRhr/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/)>. Acesso em: 10 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Governo resgatou 936 pessoas do trabalho escravo em 2015.** Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2015/12/governo-resgatou-936-pessoas-de-trabalho-escravo-em-2015>>. Acesso em 10 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Instrução Normativa Intersecretarial nº 1, de 24 de março de 1994.** Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-intersecretarial-n-01-de-24-03-1994.htm>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. **Cartilha do Trabalho Escravo.** Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129/Cartilha%2BAAlterada\\_3-1.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129/Cartilha%2BAAlterada_3-1.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129)>. Acesso em: 10 jan. 2017.

\_\_\_\_\_. **Portaria Interministerial nº 4, de 11 de maio de 2016.** Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=13/05/2016&jornal=1&pagina=178&totalArquivos=304>>. Acesso em: 10 mai. 2017a.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 696, de 18 novembro de 2016.** Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/1c07b162-7dd5-413a-b0c5-e4beb7ac8ad7/Portaria+696+-+18-11-2016.pdf?MOD=AJPERES](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/1c07b162-7dd5-413a-b0c5-e4beb7ac8ad7/Portaria+696+-+18-11-2016.pdf?MOD=AJPERES)>. Acesso em: 10 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Premissas para um eficaz combate ao trabalho escravo.** Revista do MPT - Edição especial trabalho escravo. Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho. São Paulo: LTr, set. 2003, n. 26.

\_\_\_\_\_. **Projeto Recapture.** Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/ompt/projetos-nacionais!/ut/p/z1/04\\_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8zi\\_QJNPN2dgg28Lcy8zA0czSwcPb0tAww8Pcz1w8EKDN0NTDyd\\_A283b0DgAoCDX1dPd0NjbxNTPWjiNGPRwFIvwEO4GgA1B-F1wp\\_Q6gCfE4kZEIBbmiEQaanIgC99Ve4/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/#](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/ompt/projetos-nacionais!/ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8zi_QJNPN2dgg28Lcy8zA0czSwcPb0tAww8Pcz1w8EKDN0NTDyd_A283b0DgAoCDX1dPd0NjbxNTPWjiNGPRwFIvwEO4GgA1B-F1wp_Q6gCfE4kZEIBbmiEQaanIgC99Ve4/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/#)>. Acesso em: 10 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Relação do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo.** Disponível em: <<http://cultura.estadao.com.br/blogs/direto-da-fonte/wp-content/uploads/sites/290/2017/03/listasujadotrabalhoescravo-1.pdf>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Diálogos da cidadania: enfrentamento ao trabalho escravo**. Disponível em: < [http://www.trabalhoescravo.mpf.mp.br/hotsites/trabalho-escravo/imagens/cartilha\\_trab\\_escravo\\_WEB.pdf](http://www.trabalhoescravo.mpf.mp.br/hotsites/trabalho-escravo/imagens/cartilha_trab_escravo_WEB.pdf)>. Acesso em: 10 jan. 2017.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Trabalho Escravo Contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. São Paulo: LTr, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paul: Saraiva, 2010.

\_\_\_\_\_. **Teoria Geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

NASSER, Salem Hikmat. **Fontes e normas do Direito Internacional: um estudo sobre a *soft law***. São Paulo: Atlas, 2005.

ÓLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Editora Sulina: 1919.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A erradicação do trabalho análogo à escravidão**. Brasília: OIT. Disponível em: < [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/labour\\_inspection/pub/trabalho\\_escravo\\_inspecao\\_279.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/labour_inspection/pub/trabalho_escravo_inspecao_279.pdf) >. Acesso em: 10 mai. 2017h.

\_\_\_\_\_. **Conheça a OIT**. Disponível em: <http://www.oit.org.br/presentation>>. Acesso em: 10 jan. 2017a.

\_\_\_\_\_. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent\\_work/doc/constituicao\\_oit\\_538.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf)>. Acesso em: 10 jan. 2017b.

\_\_\_\_\_. **Convenção 29**. Disponível em: <http://www.oit.org.br/presentation>>. Acesso em: 10 jan. 2017c.

\_\_\_\_\_. **Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/content/declara%C3%A7%C3%A3o-da-oit-sobre-os-princ%C3%ADpios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho-e-seu-seguimento>>. Acesso em: 10 jan. 2017d.

\_\_\_\_\_. **Não ao Trabalho Forçado**: relatório global do seguinte da Declaração da OIT relativa a princípios e direitos fundamentais no Trabalho. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/forced\\_labour/pub/nao\\_trabalho\\_forcado\\_311.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/forced_labour/pub/nao_trabalho_forcado_311.pdf)>. Acesso em: 10 jan. 2017e.

\_\_\_\_\_. **O que é trabalho decente**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 10 jan. 2017f.

\_\_\_\_\_. **Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/312>>. Acesso em: 10 mai. 2017g.

\_\_\_\_\_. **Perfil dos principais atores envolvidos no trabalho escravo no trabalho escravo rural no Brasil.** Disponível em: < [http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/perfil%20atores%20trabalho%20escravo%20rural\\_632.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/perfil%20atores%20trabalho%20escravo%20rural_632.pdf)>. Acesso em: 10 mai. 2017h.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do Trabalho Doméstico.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2001.

PAULO NETO, Vitor. **Conceito Jurídico e Combate ao Trabalho Escravo Contemporâneo.** São Paulo: LTr, 2008.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los Convenios Internacionales del Trabajo.** Montevideú: *Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de La Universidad de La Republica*, 1965.

PIMENTA, Joaquim. **Sociologia Econômica e Jurídica do Trabalho.** 5. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1957.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

PIOVESAN, Flávia Cristina. **Direitos Humanos e Jurisdição Constitucional Internacional.** Disponível em: <<http://esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/download/27/28>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

PORTAL GLOBO. **Número de libertados em trabalho análogo ao escravo cai 34%.** Disponível em: < <http://g1.globo.com/economia/noticia/n-de-libertados-em-trabalho-analogo-ao-escravo-cai-34-em-1-ano-total-e-o-menor-desde-2000.ghtml> >. Acesso em: 10 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Número de libertados em trabalho análogo ao escravo é o menor desde 2000.** Disponível em: < <http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/01/n-de-libertados-em-trabalho-analogo-ao-escravo-e-o-menor-desde-2000.html> >. Acesso em: 10 mai. 2017.

PRADO, Erlan José Peixoto do. **Trabalho Escravo e Estado Brasileiro.** Disponível em: <[http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/trabalhoescravo\\_jornal.pdf](http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/trabalhoescravo_jornal.pdf)>. Acesso em 10 jan. 2017.

PRADO JÚNIOR, Caio. **Formação do Brasil Contemporâneo: Colônia.** 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

REZEK, José Francisco. **Direito Internacional Público.** 15. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROMERO, Adriana Mourão; SPRADEL, Márcia Anita. **Trabalho Escravo,** Revista do Conselho da Justiça Federal, Brasília, n. 22, jul./set. 2003.

SABINO, João Filipe Moreira Lacerda; PORTO, Lorena Vasconcelos. **Direitos Fundamentais do Trabalho na visão de Procuradores do Trabalho.** 1. ed. São Paulo: LTr, 2012.

SAKAMOTO, Leonardo. **Trabalho escravo no Brasil do século XXI.** Brasília: OIT, 2007.

\_\_\_\_\_. Governo oculta nomes que poderiam estar na “lista suja” do trabalho escravo. **Repórter Brasil**, São Paulo, 26 mar. 2017. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2017/03/governo-oculta-nomes-que-poderiam-estar-na-lista-suja-do-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 10 mai.2017.

SANDIM, Fábio Lucas Telles de Menezes Andrade. **O bloco de constitucionalidade e os direitos humanos nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

SCAFF, Luma Cavaleiro de Macêdo. **Estudo do caso José Pereira**: o Brasil na Comissão Interamericana de Direitos Humanos. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/492-1518-1-pb.pdf>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Trabalho Escravo**: a abolição necessária: uma análise da efetividade e da eficácia das políticas públicas à escravidão contemporânea no Brasil. 1. ed. São Paulo: LTr, 2008.

SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. **Trabalho Escravo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.

SEITENFUS, Ricardo. **Ingerência ou solidariedade?** Dilemas na ordem internacional contemporânea. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-88392002000200003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392002000200003)>. Acesso em: 10 mai. 2017.

\_\_\_\_\_. **Manual das Organizações Internacionais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997.

SILVA, Alessandro da. **Direitos Humanos**: Essência do Direito do Trabalho. 1. ed. São Paulo> LTr, 2007.

SILVA, Cristiane de Melo. **Do escravismo colonial ao trabalho forçado atual**: a supressão dos direitos sociais fundamentais. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, Marcello Ribeiro. **O desafio de definir trabalho análogo ao de escravo**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, v. 35, n. 134, abr./jun. 2009.

SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da. **OIT e Direito do Trabalho no Brasil**. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 1982.

SIMÓN, Sandra Lia; MELO, Luís Antônio Camargo de. **Direitos Humanos Fundamentais e Trabalho Escravo no Brasil**. In: SILVA, Alessandro da; MAIOR, Jorge Luiz Souto;

FELIPPE, Kenarik Boujikian; SEMER, Marcel. **Direitos Humanos**: Essência do Direito do Trabalho. 1. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SIQUEIRA, Túlio Manoel Leles de. O trabalho escravo perdura no Brasil no século XXI. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, jul./dez. 2010.

SOARES, Evanna. Trabalho escravo e Emenda Constitucional nº 81/2014. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 4104,26 set. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/32315>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

SOUZA, Ielbo Marcus Lobo de. **A natureza e eficácia do direito internacional**. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/463/r141-16.pdf?sequence=4>>. Acesso em: 10 mai. 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

\_\_\_\_\_. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_. Teoria geral das Convenções Internacionais do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da oitava Região**, v. 20, n. 38, jan./jun. 1987.

VALTICOS, Nicolas. **Derecho Internacional del Trabajo**. Trad. Maria Jose Triviño. Madrid: Editora Tecnos, 1977.

VARELLA, Marcelo D. **Direito Internacional Público**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

VELLOSO, Gabriel. FAVA, Marcos Neves. **Trabalho Escravo Contemporâneo: o desafio de superar a negação**. São Paulo: LTr, 2006.

VIANA, Marco Túlio. Trabalho escravo e lista suja: um modo original de se remover uma mancha. **Revista do Tribuna do Trabalho da 3º Região**, Belo Horizonte, v. 44, n. 74, jul./dez. 2006.

VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito Internacional do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

VON POTOBSY, Geraldo; DE LA CRUZ, Héctor Bartolomei. **La Organización Internacinal del Trabajo**. Buenos Aires: Asteca, 2002.

ANEXOS

ANEXO A – Convenção 29

**CONVENÇÃO Nº 29**  
**SOBRE TRABALHO FORÇADO OU OBRIGATÓRIO**

A Conferência geral da Organização Internacional do Trabalho,  
Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e aí se tendo reunido em 10 de junho de 1930 em sua décima Quarta sessão.

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho forçado ou obrigatório, questão compreendida no primeiro ponto da ordem do dia da sessão, e

Depois de haver decidido que essas proposições tomariam a forma de convenção internacional, adota, neste vigésimo oitavo dia de junho de mil novecentos e trinta, a convenção presente, que será denominada Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930, a ser ratificada pelos Membros da Organização Internacional do trabalho conforme as disposições da Constituição da Organização Internacional do trabalho:

**Artigo 1º**

1. Todos os Membros da organização Internacional do trabalho que ratificam a presente convenção se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto prazo possível.

2. Com o fim de alcançar-se essa supressão total, o trabalho forçado ou obrigatório poderá ser empregado, durante o período transitório, unicamente para fins públicos e a título excepcional, nas condições e com as garantias estipuladas nos artigos que seguem.

3. À expiração de um prazo de cinco anos a partir da entrada em vigor da presente convenção e por ocasião do relatório previsto no artigo 31 abaixo, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do trabalho examinará a possibilidade de suprimir sem nova delonga o trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas e decidirá da oportunidade de inscrever essa questão na ordem do dia da Conferência.

**Artigo 2º**

1. Para os fins da presente convenção, a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.



2. Entretanto, a expressão "trabalho forçado ou obrigatório" não compreenderá para os fins da presente convenção:

a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude das leis sobre o serviço militar obrigatório e que só compreenda trabalhos de caráter puramente militar;

b) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país plenamente autônomo;

c) qualquer trabalho ou serviço exigido de um indivíduo como consequência de condenação pronunciada por decisão judiciária, contanto que esse trabalho ou serviço seja executado sob a fiscalização e o controle das autoridades públicas e que o dito indivíduo não seja posto à disposição de particulares, companhias ou pessoas morais privadas;

d) qualquer trabalho ou serviço exigido nos casos de força maior, quer dizer, em caso de guerra, de sinistro ou ameaças de sinistro, tais como incêndios, inundações, fome tremores de terra, epidemias, e epizootias, invasões de animais, de insetos ou de parasitas vegetais daninhos, e em geral todas as circunstâncias que ponham em perigo a vida ou as condições normais de existência, de toda ou de parte da população;

e) pequenos trabalhos de uma comunidade, isto é, trabalhos executados no interesse direto da coletividade pelos membros desta, trabalhos que, como tais, podem ser considerados obrigações cívicas normais dos membros da coletividade, contanto que a própria população ou seus representantes diretos tenham o direito de se pronunciar sobre a necessidade desse trabalho.

### **Artigo 3º**

Para os fins da presente convenção, o termo "autoridades competentes" designará as autoridades metropolitanas ou as autoridades centrais superiores do território interessado.

### **Artigo 4º**

1. As autoridades competentes não deverão impor ou deixar impor o trabalho forçado ou obrigatório em proveito de particulares, de companhias, ou de pessoas jurídicas de direito privado.

2. Se tal forma de trabalho forçado ou obrigatório em proveito de particulares, de companhias ou de pessoas jurídicas de direito privado, existir na data em que a ratificação da presente convenção por um Membro for registrada pelo Diretor, Geral da Repartição Internacional do Trabalho, este Membro deverá suprimir completamente o dito trabalho forçado ou obrigatório, na data da entrada em vigor da presente convenção para esse Membro.

### **Artigo 5º**

1. Nenhuma concessão feita a particulares, companhias ou pessoas jurídicas de direito privado deverá ter como consequência a imposição de qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório com o fim de produzir ou recolher os produtos que esses particulares, companhias ou pessoas jurídicas de direito privado utilizam ou negociam.

2. Se concessões existentes contêm disposições que tenham como consequência a imposição de trabalho forçado ou obrigatório, essas disposições deverão ser canceladas logo que possível, a fim de satisfazer as prescrições do artigo primeiro da presente convenção.

### **Artigo 6º**

Os funcionários da Administração, mesmo quando tenham que incentivar as populações sob seus cuidados a se ocupar com qualquer forma de trabalho, não deverão exercer sobre essas populações pressão coletiva ou individual, visando a fazê-los trabalhar para particulares, companhias ou pessoas jurídicas de direito privado.

### **Artigo 7º**

1. Os chefes que não exercem funções administrativas não deverão recorrer a trabalhos forçados ou obrigatórios.

2. Os chefes que exercem funções administrativas poderão, com a autorização expressa das autoridades competentes recorrer ao trabalho forçado ou obrigatório nas condições expressas no artigo 10 da presente convenção.

3. Os chefes legalmente reconhecidos e que não recebem remuneração adequada sob outras formas, poderão beneficiar-se dos serviços pessoais devidamente regulamentados, devendo ser tomadas todas as medidas necessárias para prevenir abusos.

### **Artigo 8º**

1. A responsabilidade de qualquer decisão de recorrer ao trabalho forçado ou obrigatório caberá às autoridades civis superiores do território interessado.

2. Entretanto, essas autoridades poderão delegar às autoridades locais superiores o poder de impor trabalho forçado ou obrigatório nos casos em que esse trabalho não tenha por efeito afastar o trabalhador de sua residência habitual. Essas autoridades poderão igualmente delegar às autoridades locais superiores, pelo período e nas condições que serão estipuladas

pela regulamentação prevista no artigo 23 da presente convenção, o poder de impor trabalho forçado ou obrigatório para cuja execução os trabalhadores deverão se afastar de sua residência habitual, quando se tratar de facilitar o deslocamento de funcionários da administração no exercício de suas funções e o transporte do material da administração.

### **Artigo 9º**

Salvo disposições contrárias estipuladas no artigo 10 da presente convenção, toda autoridade que tiver o direito de impor o trabalho forçado ou obrigatório não deverá permitir recurso a essa forma de trabalho, a não ser que tenha sido assegurado o seguinte:

- a) que o serviço ou trabalho a executar é de interesse direto e importante para a coletividade chamada a executá-lo;
- b) que esse serviço ou trabalho é de necessidade atual e premente;
- c) que foi impossível encontrar mão de obra voluntária para a execução desse serviço ou trabalho, apesar do oferecimento de salários e condições de trabalho ao menos iguais aos que são usuais no território interessado para trabalhos ou serviços análogos, e
- d) que não resultará do trabalho ou serviço ônus muito grande para a população atual, considerando-se a mão de obras disponível e sua aptidão para o desempenho do trabalho.

### **Artigo 10**

1. O trabalho forçado ou obrigatório exigido a título de imposto e o trabalho forçado ou obrigatório exigido, para os trabalhos de interesse público, por chefes que exerçam funções administrativas, deverão ser progressivamente abolidos.

2. Enquanto não o forem quando o trabalho forçado ou obrigatório for a título de imposto ou exigido por chefes que exerçam funções administrativas, para a execução de trabalhos de interesse público, as autoridades interessadas deverão primeiro assegurar:

- a) que o serviço ou trabalho a executar é de interesse direto e importante para a coletividade chamada a executá-los;
- b) que este serviço ou trabalho é de necessidade atual ou premente;
- c) que não resultará do trabalho ou serviço ônus muito grande para a população atual, considerando-se a mão de obra disponível e sua aptidão para o desempenho do trabalho;
- d) que a execução desse trabalho ou serviço não obrigará os trabalhadores a se afastarem do lugar de sua residência habitual;
- e) que a execução desse trabalho ou serviço será orientado conforme as exigências da religião, da vida social ou agricultura.

### **Artigo 11**

1. Somente os adultos válidos do sexo masculino cuja idade presumível não seja inferior a 18 anos nem superior a 45, poderão estar sujeitos a trabalhos forçados ou obrigatórios. Salvo para as categorias de trabalho estabelecidas no artigo 10 da presente convenção, os limites e condições seguintes deverão ser observados:

a) conhecimento prévio, em todos os casos em que for possível, por médico designado pela administração, da ausência de qualquer moléstia contagiosa e da aptidão física dos interessados para suportar o trabalho imposto e as condições em que será executado;

b) isenção do pessoal das escolas, alunos e professores, assim como do pessoal administrativo em geral;

c) manutenção, em cada coletividade, de um número de homens adultos e válidos indispensáveis à vida familiar e social;

d) respeito aos vínculos conjugais e familiares.

2. Para os fins indicados na alínea c) acima, a regulamentação prevista no artigo 23 da presente convenção fixará a proporção de indivíduos da população permanente masculina e válida que poderá ser convocada a qualquer tempo, sem, entretanto, que essa proporção possa, em caso algum, ultrapassar 25 por cento dessa população. Fixando essa proporção, as autoridades competentes deverão ter em conta a densidade da população, e desenvolvimento social e físico dessa população, a época do ano e os trabalhos que devem ser executados pelos interessados no lugar e por sua própria conta; de um modo geral, elas deverão respeitar as necessidades econômicas e sociais da vida normal da coletividade interessada.

### **Artigo 12**

1. O período máximo durante o qual um indivíduo qualquer poderá ser submetido a trabalho forçado ou obrigatório sob suas diversas formas, não deverá ultrapassar sessenta dias por período de doze meses, compreendidos nesse período os dias de viagem necessários para ir ao lugar de trabalho e voltar.

2. Cada trabalhador submetido ao trabalho forçado ou obrigatório deverá estar munido de certificado que indique os períodos de trabalho forçado e obrigatório que tiver executado.

### **Artigo 13**

1. O número de horas normais de trabalho de toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório deverá ser o mesmo adotado para o trabalho livre, e as horas de trabalho

executado além do período normal deverão ser renumeradas nas mesmas bases usuais para as horas suplementares dos trabalhadores livres.

2. Um dia de repouso semanal deverá ser concedido a todas as pessoas submetidas a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório, e esse dia deverá coincidir, tanto quanto possível, com o dia consagrado pela tradição ou pelos costumes do país ou região.

#### **Artigo 14**

1. Com exceção do trabalho previsto no artigo 10 da presente convenção, o trabalho forçado ou obrigatório sob todas as formas, deverá ser remunerado em espécie e em bases que, pelo mesmo gênero de trabalho, não deverão ser inferiores aos em vigor na região onde os trabalhadores estão empregados, nem aos que vigorarem no lugar onde forma recrutados.

2. No caso do trabalho imposto por chefes no exercício de suas funções administrativas, o pagamento de salários nas condições previstas no parágrafo precedente deverá ser introduzido o mais breve possível.

3. Os salários deverão ser entregues a cada trabalhador individualmente, e não a ser chefe de grupo ou a qualquer outra autoridade.

4. Os dias de viagem para ir ao trabalho e voltar deverão ser contados no pagamento dos salários como dias de trabalho.

5. O presente artigo não terá por efeito impedir o fornecimento aos trabalhadores de rações alimentares habituais como parte do salário, devendo essas rações ser ao menos equivalentes à soma de dinheiro que se supõe representarem; mas nenhuma dedução deverá ser feita no salário, nem pagamento de impostos, nem para alimentação, vestuário ou alojamento especiais, que serão fornecidos aos trabalhadores para mantê-los em situação de continuar seu trabalho, considerando-se as condições especiais de seu emprego, nem pelo fornecimento de utensílios.

#### **Artigo 15**

1. Toda legislação concernente à indenização por acidentes ou moléstias resultantes de trabalho e toda legislação que prevê indenizações de pessoas dependentes de trabalhadores mortos ou inválidos, que estejam ou estiverem em vigor no território interessado, deverão se aplicar às pessoas submetidas ao trabalho forçado ou obrigatório nas mesmas condições dos trabalhadores livres.

2. De qualquer modo, toda autoridade que empregar trabalhador em trabalho forçado ou obrigatório, deverá ter a obrigação de assegurar a subsistência do dito trabalhador se um

acidente ou uma moléstia resultante de seu trabalho tiver o efeito de torná-lo total ou parcialmente incapaz de prover às suas necessidades. Esta autoridade deverá igualmente ter a obrigação de tomar medidas para assegurar a manutenção de toda pessoa efetivamente dependente do dito trabalhador em caso de incapacidade ou morte resultante do trabalho.

### **Artigo 16**

1. As pessoas submetidas a trabalho forçado ou obrigatório não deverão, salvo em caso de necessidade excepcional, ser transferidas para regiões onde as condições de alimentação e de clima sejam de tal maneira diferentes das a que estão acostumadas que poderiam oferecer perigo para sua saúde.

2. Em caso algum, será autorizada tal transferência de trabalhadores sem que todas as medidas de higiene e de " habitat " que se impõe para sua instalação e para a proteção de sua saúde tenham sido estritamente aplicadas.

3. Quando tal transferência não poder ser evitada, deverão ser adotadas medidas que assegurem adaptação progressiva dos trabalhadores às novas condições de alimentação e de clima, depois de ouvido o serviço médico competente.

4. Nos casos em que os trabalhadores forem chamados a executar um trabalho regular ao qual não estão acostumados, deverão tomar-se medidas para assegurar a sua adaptação a esse gênero de trabalho, a disposição de repousos intercalados e a melhoria e aumento de rações alimentares necessárias.

### **Artigo 17**

Antes de autorizar qualquer recurso ao trabalho forçado ou obrigatório para trabalhos de construção ou de manutenção que obriguem os trabalhadores a permanecerem nos locais de trabalho durante um período prolongado, as autoridades competentes deverão assegurar:

1. que todas as medidas necessárias foram tomadas para assegurar a higiene dos trabalhadores e garantir-lhes os cuidados médicos indispensáveis, e que, em particular;

a) esses trabalhadores passam por um exame médico antes de começar os trabalhos e se submetem a novos exames em intervalos determinados durante o período de emprego;

b) foi previsto um pessoal médico suficiente, assim como dispensários, enfermarias, hospitais e material necessários para fazer face a todas as necessidades, e

c) a boa higiene dos lugares de trabalho, o abastecimento de víveres, água, combustíveis e material de cozinha foram assegurados aos trabalhadores de maneira satisfatória, e roupas e alojamentos necessários foram previstos;

2) que foram tomadas medidas apropriadas para assegurar a subsistência da família do trabalhador, especialmente facilitando a entrega de parte do salário a ela, por um processo seguro, com o consentimento ou pedido do trabalhador;

3) que as viagens de ida e volta dos trabalhadores ao lugar do trabalho serão asseguradas pela administração sob sua responsabilidade e à sua custa, e que a administração facilitará essas viagens, utilizando, na medida de transportes disponíveis;

4) que, em caso de enfermidade ou acidente do trabalhador que acarrete incapacidade de trabalho durante certo tempo, o repatriamento do trabalhador será assegurado às expensas da administração;

5) que todo trabalhador que desejar ficar no local como trabalhador livre, no fim do período de trabalho forçado ou obrigatório, terá permissão para fazê-lo, sem perder, durante um período de repatriamento gratuito.

### **Artigo 18**

1. o trabalho forçado ou obrigatório para o transporte de pessoas ou mercadorias, tais como o trabalho de carregadores ou barqueiros, deverá ser suprimido o mais brevemente possível e, esperando essa providência, as autoridades competentes deverão baixar regulamentos fixando, especialmente:

a) a obrigação de não utilizar esse trabalho a não ser para facilitar o transporte de funcionários da administração no exercício de suas funções ou o transporte do material da administração, ou, em caso de necessidade absolutamente urgente, o transporte de outras pessoas que não sejam funcionários;

b) a obrigação de não empregar em tais transportes senão homens reconhecidos fisicamente aptos para esse trabalho em exame médico anterior, nos casos que isso for possível; quando não o for, a pessoa que empregar essa mão de obra deverá assegurar, sob sua responsabilidade, que os trabalhadores empregados possuem a aptidão física necessária e não sofram moléstias contagiosas;

c) a carga mínima a ser levada por esses trabalhadores;

d) o percurso máximo que poderá ser imposto a esses trabalhadores, do local de sua residência;

e) o número máximo de dias por mês ou por qualquer outro período durante o qual esses trabalhadores poderão ser requisitados, incluídos nesse número os dias da viagem de volta;

f) as pessoas autorizadas a recorrer a essa forma de trabalho forçado ou obrigatório, assim como até que ponto elas têm direito de recorrer a esse trabalho.

2. Fixando os máximos mencionados nas alíneas “c”, “d” e “e” do parágrafo precedente, as autoridades competentes deverão ter em conta os diversos elementos a considerar, notadamente a aptidão física da população que deverá atender à requisição a natureza do itinerário a ser percorrido, assim como as condições climáticas.

3. As autoridades competentes deverão, outrossim, tomar medidas para que o trajeto diário normal dos carregadores não ultrapasse distância correspondente à duração média de um dia de trabalho de oito horas, ficando entendido que, para determiná-la, dever-se-á levar em conta, não somente a carga a ser percorrida, mas ainda, o estado da estrada, a época do ano e todos os outros elementos a considerar; se for necessário impor horas de marcha suplementares aos carregadores, estas deverão ser remuneradas em bases mais elevadas do que as normais.

### **Artigo 19**

1. As autoridades competentes não deverão autorizar o recurso às culturas obrigatórias a não ser com o fim de prevenir fome ou a falta de produtos alimentares e sempre com a reserva de que as mercadorias assim obtidas constituirão propriedade dos indivíduos ou da coletividade que os tiverem produzido.

2. O presente artigo não deverá tornar sem efeito a obrigação dos membros da coletividade de se desobrigarem do trabalho imposto, quando a produção se achar organizada segundo a lei e o costume, sobre base comunal e quando os produtos ou benefícios provenientes da venda ficarem como propriedade da coletividade.

### **Artigo 20**

As legislações que preveem repressão coletiva aplicável a uma coletividade inteira por delitos cometidos por alguns dos membros, não deverão estabelecer trabalho forçado ou obrigatório para uma coletividade como um dos métodos de repressão.

### **Artigo 21**

Não se aplicará o trabalho forçado ou obrigatório para trabalhos subterrâneos em minas.

### **Artigo 22**



Os relatórios anuais que os Membros que retificam a presente convenção, se comprometem a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho, conforme as disposições do artigo 22, da Constituição da organização Internacional do trabalho, sobre as medidas por eles tomadas para pôr em vigor as disposições da presente convenção, deverão conter as informações mais completas possíveis, para cada território interessado, sobre o limite da aplicação do trabalho forçado ou obrigatório nesse território, assim como os pontos seguintes: para que fins foi executado esse trabalho; porcentagem de enfermidades e de mortalidade; horas de trabalho; métodos de pagamento dos salários e totais destes; assim como quaisquer outras informações a isso pertinentes.

### **Artigo 23**

1. Para pôr em vigor a presente convenção, as autoridades competentes deverão promulgar uma regulamentação completa e precisa sobre o emprego do trabalho forçado ou obrigatório.

2. Esta regulamentação deverá conter, notadamente, normas que permitam a cada pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório apresentar às autoridades todas as reclamações relativas às condições de trabalho e lhes deem garantias de que essas reclamações serão examinadas e tomadas em consideração.

### **Artigo 24**

Medidas apropriadas deverão ser tomadas em todos os casos para assegurar a estreita aplicação dos regulamentos concernentes ao emprego do trabalho forçado ou obrigatório, seja pela extensão ao trabalho forçado ou obrigatório das atribuições de todo organismo de inspeção já criado para a fiscalização do trabalho livre, seja por qualquer outro sistema conveniente. Deverão ser igualmente tomadas medidas no sentido de que esses regulamentos sejam levados ao conhecimento das pessoas submetidas ao trabalho forçado ou obrigatório.

### **Artigo 25**

O fato de exigir ilegalmente o trabalho forçado ou obrigatório será passível de sanções penais, e todo Membro que ratificar a presente convenção terá a obrigação de assegurar que as sanções impostas pela lei são realmente eficazes e estritamente aplicadas.

### **Artigo 26**

1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifica a presente convenção, compromete-se a aplicá-la aos territórios submetidos à sua soberania, jurisdição, proteção, suserania, tutela ou autoridade, na medida em que ele tem o direito de subscrever obrigações referentes a questões de jurisdição interior. Entretanto, se o Membro quer se prevalecer das disposições do artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, deverá acompanhar sua ratificação de declaração estabelecendo:

1) os territórios nos quais pretende aplicar integralmente as disposições da presente convenção;

2) os territórios nos quais pretende aplicar as disposições da presente convenção com modificações e em que consistem as ditas modificações;

3) os territórios para os quais reserva sua decisão.

2. A declaração acima mencionada será reputada parte integrante da ratificação e terá idênticos efeitos. Todo Membro que formular tal declaração terá a faculdade de renunciar, em nova declaração, no todo ou em parte, às reservas feitas, em virtude das alíneas 2 e 3 acima, na sua declaração anterior.

#### **Artigo 27**

As ratificações oficiais da presente convenção nas condições estabelecidas pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho serão comunicadas ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

#### **Artigo 28**

1. A presente convenção não obrigará senão os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tiver sido registrada na Repartição Internacional do Trabalho.

2. Ela entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

#### **Artigo 29**

Logo que as ratificações de dois Membros da Organização Internacional do Trabalho tiverem sido registradas na repartição Internacional do Trabalho, o Diretor Geral da Repartição notificará o fato a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho. Será também

notificado o registro das ratificações que lhe forem ulteriormente comunicadas por todos os outros Membros da Organização.

### **Artigo 30**

1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção pode denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado, ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. Essa denúncia não se tornará efetiva senão um ano depois de registrada na Repartição Internacional do Trabalho.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, no prazo de um ano, depois da expiração do período de 10 anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, está comprometido por um novo período de cinco anos, e em seguida poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de cinco anos nas condições previstas no presente artigo.

### **Artigo 31**

No fim de cada período de cinco anos a contar da entrada em vigor da presente convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral relatório sobre a aplicação da presente convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total parcial.

### **Artigo 32**

1. No caso de a Conferência geral adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, a ratificação por um membro da nova convenção de revisão acarretará de pleno direito denúncia da presente convenção, sem condições de prazo, não obstante o artigo 30 acima, contanto que nova convenção de revisão tenha entrado em vigor.

2. A partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

3. A presente convenção ficará, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que tiverem ratificado e não ratificarem a nova convenção de revisão.

### **Artigo 33**

Os textos francês e inglês da presente convenção farão fé.

## ANEXO B – Convenção 105

**CONVENÇÃO Nº 105**  
**CONCERNENTE À ABOLIÇÃO DO TRABALHO FORÇADO**

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra, pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e tendo-se reunido a 5 de junho de 1957, em sua quadragésima sessão;

Após ter examinado a questão do trabalho forçado, que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter tomado conhecimento das disposições da convenção sobre o trabalho forçado, 1930;

Após ter verificado que a convenção de 1926, relativa à escravidão, prevê que medidas úteis devem ser tomadas para evitar que o trabalho forçado ou obrigatório produza condições análogas à escravidão, e que a convenção suplementar de 1956 relativa a abolição da escravidão, do tráfico de escravos e de Instituições e práticas análogas à escravidão visa a obter a abolição completa da escravidão por dívidas e da servidão;

Após ter verificado que convenção sobre a proteção do salário, 1940, declara que o salário será pago em intervalos regulares e condena os modos de pagamento que privam o trabalhador de toda possibilidade real de deixar seu emprego;

Após ter decidido adotar outras proposições relativas à abolição de certas formas de trabalho forçado ou obrigatório que constituem uma violação dos direitos do homem, da forma em que foram previstos pela Carta das Nações Unidas e enunciados na declaração universal dos direitos do homem;

Após ter decidido que estas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adota, neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e sete, a convenção que se segue, a qual será denominada Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957,

**Artigo 1º**

Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma:

a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou expressem certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica, à ordem política, social ou econômica estabelecida;

b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;

c) como medida de disciplina de trabalho;

d) como punição por participação em greves;

e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

### **Artigo 2º**

Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a adotar medidas eficazes, no sentido da abolição imediata e completa do trabalho forçado ou obrigatório, tal como descrito no artigo 1º da presente convenção.

### **Artigo 3º**

As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

### **Artigo 4º**

1. A presente convenção apenas vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação haja sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Esta convenção entrará em vigor doze meses após terem sido registradas pelo Diretor-Geral as ratificações de dois membros.

3. Em seguida, a convenção entrará em vigor para cada Membro, doze meses após a data em que a sua ratificação tiver sido registrada.

### **Artigo 5º**

1. Qualquer Membro, que houver ratificado a presente convenção, poderá denunciá-la ao término de um período de dez anos após a data da sua vigência inicial, mediante comunicação ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, e por ele registrada. A denúncia surtirá efeito somente em ano após ter sido registrada.

2. Qualquer Membro que houver ratificado a presente convenção, e no prazo de um ano após o término do período de dez anos mencionados no parágrafo precedente não tiver feito

uso da faculdade de denúncia, prevista no presente artigo, estará vinculando por um novo período de dez anos e, em seguida, poderá denunciar a presente convenção no término de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

#### **Artigo 6º**

1. O Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho do registro que de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos membros da Organização.

2. Ao notificar os Membros da Organização do registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor-Geral chamará sua atenção para a data em que a presente convenção entrará em vigor.

#### **Artigo 7º**

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeito de registro, nos termos do artigo 102, da Carta das Nações Unidas, os dados completos a respeito de todas as ratificações e atos de denúncia que houver registrado de acordo com os artigos precedentes.

#### **Artigo 8º**

Sempre que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção, e examinará a conveniência de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

#### **Artigo 9º**

1. Caso a Conferência adote uma convenção que importe na revisão total ou parcial da presente, e a menos que a nova convenção disponha de outra forma:

a) a ratificação, por um membro da nova convenção que fizer a revisão, acarretará, de pleno direito, não obstante o artigo 5º acima, denúncia imediata da presente desde que a nova convenção tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção que fizer a revisão, a presente deixará de estar aberta à ratificação pelos Membros.

2. A presente convenção permanente em vigor, todavia, sua forma e conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratifiquem a que fizer a revisão.

**Artigo 10**

As versões francesa e inglesa do texto da presente convenção farão igualmente fé.