

**TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL: DA ALFORRIA EM 1888 À PRÁTICA
AINDA EXISTENTE E SUAS PROJEÇÕES.**

Maria Odete Freire de Araújo
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região
maria.odete@trt6.jus.br

Como ensina a História, um marco não se faz de um só acontecimento, mas sim de todo o processo que o precede até que culmine no ato histórico propagado. Assim o é também com o fim da escravidão no Brasil.

Formalmente extinta pela Lei Imperial 3.353 (Lei Áurea), sancionada em 13 de maio de 1888, o fim da escravidão no Brasil – ou a sua tentativa – se inicia com os movimentos sociais anteriores a 1831.

A ratificação do tratado internacional com a Inglaterra, no qual o Brasil se comprometia com o fim do tráfico de escravos, fez com que em 1831 fosse promulgada a Lei Feijó, estabelecendo que todos os africanos seriam libertados e devolvidos ao seu país quando chegassem ao Brasil em navios para serem vendidos como escravos. Acontece, como bem retratado pelo historiador e professor Sidney Chalhoub em seu “Forças da escravidão” (2012), que as notícias de retorno são difíceis de encontrar ao passo que as burlas à legislação com o fim de manter os escravos no país nesta condição, tal como mercadoria e ferramenta de trabalho a incrementar o patrimônio e o lucro de seu senhor e do mercado de capital, isso se observa em documentos vários.

Após a Lei Feijó, também conhecida como “lei para inglês ver” em razão de sua ineficácia, o debate normativo sobre a condição dos escravos no Brasil tem como linha do tempo a Lei Eusébio de Queirós (1850), que pôs fim ao tráfico negreiro no Brasil; seguida pela Lei do ventre livre (1871), a partir de quando as escravas passaram a parir crianças ingênuas, livres; a Lei dos sexagenários (1885), que libertou os escravos ao alcançarem os 65 anos de idade; até finalmente a promulgação da Lei Áurea, em 1888.

Diante de tantos movimentos sociais importantes no século XIX, qual não era a expectativa da sociedade – negra, pobre e recém alforriada, principalmente – quanto aos

caminhos que a liberdade nas relações pessoais e de trabalho a levaria (CHALHOUB, 2012).

O século XX experimenta uma sociedade capitalista, formalmente livre, mas com relações sociais precárias – estas muitas vezes costuradas a partir das relações de trabalho. Os quatro séculos de escravidão deixaram uma infeliz herança com ausência de educação formal e consciência social aos ex-escravos e seus descendentes diretos ou de 2ª geração, o que gerou uma força de trabalho operária braçal de grande monta, mas com poucos conhecimentos de seus direitos enquanto cidadãos e pequenas possibilidades de desenvolvimento pessoal sustentável.

Essa cultura de exploração do trabalho braçal dos desprovidos de educação formal se estende por todo o século XX e a sua expansão é horizontal, tanto no campo como na cidade. Enquanto que nos locais mais distantes das capitais se constata as culturas de grãos a partir de trabalho em condições degradantes, sem água potável, sem pagamento de salários, com endividamento dos trabalhadores e, em dados momentos, com o efetivo cerceamento da liberdade, na cidade o que se tem são empregados em extensas jornadas de trabalho – muitas vezes exaustivas –, além do trabalho doméstico, que, em última instância, tem um limite bastante tênue entre o livre labor e a servidão.

No século XXI, a nova roupagem das relações exploratórias recebeu também nova nomenclatura: trabalho em condição análoga à de escravo, sendo inclusive indicada como crime no art. 149, do Código Penal Brasileiro (CP) no ano de 2003. Assim dispõe o artigo:

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

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

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

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

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

I – contra criança ou adolescente;

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

A legislação pátria veio impor o rigor normativo necessário àqueles que somente entendem a dignidade da pessoa humana (art. 5º da Constituição Federal - CF) e do trabalhador (art. 7º, CF) a partir da força coercitiva do Estado. Dito de outra forma, precisou a lei dizer: ou respeita, ou vai preso.

O que ainda se observa, entretanto, são muitos trabalhadores saindo de suas cidades-natal para tentarem uma vida melhor a partir de promessas alvissareiras, advindas muitas vezes de empresas de grande porte.

O presente artigo é parte de uma pesquisa mais ampla que tem como fonte histórica (GRINBERG, 2013; PINSKY & LUCA, 2013) processos judiciais ajuizados na Justiça do Trabalho de Pernambuco, entre 2010 e 2015, em que trabalhadores livres foram contratados em Pernambuco para prestarem a sua força de trabalho na cidade de Lucas do Rio Verde, Mato Grosso, em uma grande indústria alimentícia.

No caso deste artigo, a escolha se deu método qualitativo da fonte, tendo sido escolhido o processo tombado sob o número 0000397-61.2013.5.06.0018, distribuído a 18ª vara do Trabalho de Recife e que espelha, de maneira relevante, as condições de trabalho dos empregados de uma empresa do setor agropecuário e as consequências geradas na saúde desses trabalhadores.

A ação mencionada acima foi ajuizada em 21/03/2013. Nela, o trabalhador menciona ter sido contratado na cidade de Recife, juntamente com centenas de outras pessoas, para laborar em uma das unidades de uma empresa do agronegócio na referida localidade.

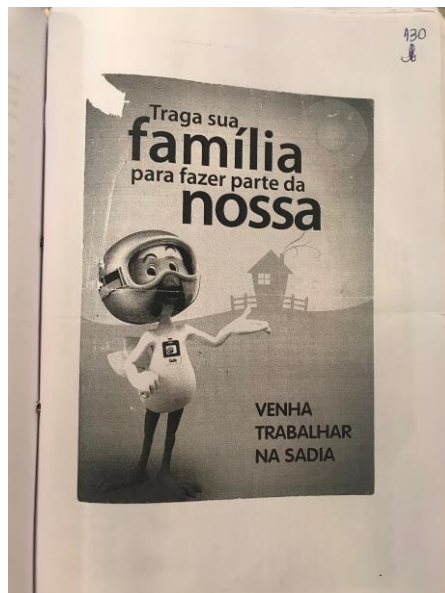
Na sua petição inicial, o trabalhador relata que a empresa prometeu aos candidatos moradia, transporte para o local de trabalho, refeição, assistência médica ou odontológica, participação nos lucros e resultados da empresa, seguro de vida, promoções dentro da empresa, passagens de ida e volta até a cidade de Lucas do Rio Verde para o trabalhador e familiares, “entre outras inúmeras vantagens”.

Também acrescentou que foi admitido pela empresa em 11/02/2009 e partiu para Lucas do Rio Verde com viagem custeada pela empresa. Entretanto, informa que, chegando lá, as promessas de boas condições de trabalho e melhoria de vida tiveram o seu cenário modificado. Diz que o número de empregados em seu setor era reduzido e que sua jornada de trabalho era exaustiva – de segunda a sábado, das 19h às 05h do dia

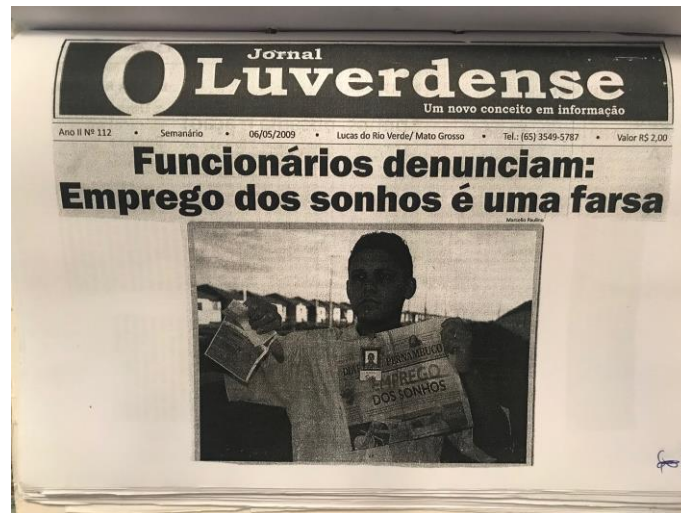
seguinte, com 30 minutos de intervalo e ameaças de supervisores acaso os funcionários não quisessem permanecer trabalhando além determinado pela fábrica. Em seguida, disse que controlavam suas idas ao banheiro, visitas aos médicos e, ainda, sequer recebiam atestado médico entregues pelos funcionários, a não ser que estivessem com recibo de compra do remédio receitado. Diz que as cobranças e assédios eram recorrentes, inclusive pela condição de nordestino de alguns – inclusive ele, autor. Igualmente relatou que escutavam termos pejorativos pela sua origem de nascimento.

No correr de sua ação, expôs – de forma expressa ou ainda através da situação posta – exatamente a ferida social já tratada acima: a expectativa de uma melhora de vida e o abismo social a ensejar tal tipo de situação.

Apresentou ao Poder Judiciário inúmeros documentos que corroboram sua narrativa, dentre os quais cartaz convidativo da empresa empregadora e matérias de jornal dando voz a pessoas que tinham retornado de Lucas do Rio Verde estampando a frustração do sonho de uma vida melhor.

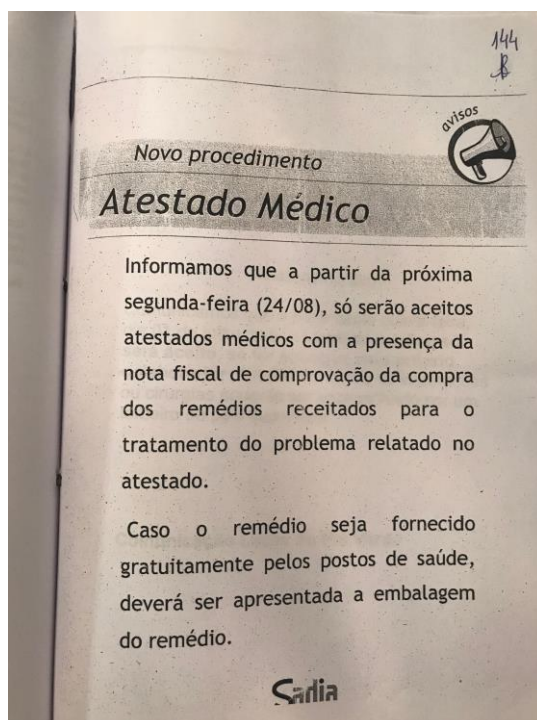


Cartaz da empregadora – documento do processo



Reportagem do jornal local em 2009 – documento do processo

A empresa, por sua vez, apresentou sua defesa negando os fatos narrados pelo ex-empregado, cabendo à Justiça do Trabalho apreender as circunstâncias ali apresentadas. Vasta documentação foi juntada aos autos: matérias de jornais, informativo da empresa sobre a restrição de recebimento de atestado médico, contracheques do trabalhador, contrato social, controles de jornada do funcionário, entre vários outros itens.



Informativo da empresa – documento do processo

Na primeira audiência de instrução foram recebidos pelo juiz condutor da sessão os depoimentos testemunhais colhidos em outros processos, tendo a reclamada discordado de tal determinação judicial por dizer que se tratava de realidade distinta da do empregado em questão. Ainda assim, o juiz recebeu tais depoimentos e julgou o processo. Todavia, o Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região anulou o julgamento entendendo ter havido o cerceamento do direito de defesa da empresa empregadora e o processo de produção de provas foi reaberto, retornando para uma nova audiência de instrução. E, nessa nova sessão, um depoimento é marcante para essa pesquisa.

No dia 27 de julho de 2016 (mais de três anos desde o ajuizamento da ação, portanto), foi colhido o depoimento da testemunha Raphael Ferreira de Lima Correia. A testemunha, que trabalhou na empresa em Lucas do Rio Verde de 2009 a 2011, contou ter caminho parecido com o do autor, o que ratifica a narrativa: contratado em Recife, foi encaminhado à cidade mato-grossense para trabalhar na Empresa, mas disse que o que foi negociado em Recife em nada serviu quando chegou em Lucas do Rio Verde porque “*lá ocorreu tudo diferente (...)*” esclarecendo que

“(…) foi assinado um primeiro contrato em Recife, em que constava que a empresa bancaria aluguel, despesas com remédios e plano de saúde entre outros benefícios, entretanto, assim que chegaram naquela cidade, foi pedido esse contrato, rasgado e assinado outro e nesse outro, perderam praticamente 90% dos benefícios inicialmente oferecidos; que neste último contrato então, vinha incluído o contrato de aluguel (…)” *(grifo nosso)*

Quanto às folgas e ao horário alongado de trabalho, respondeu ao Juízo que

“(…) com o passar do tempo, bem como havendo mudança de supervisão e sem que os quadros de funcionários se completasse, tanto o depoente quanto o reclamante permaneceram nos 6/8 primeiros meses do contrato sem ter qualquer folga, ou seja, trabalhando de domingo a domingo diante da necessidade do setor de tratamento de água onde trabalhavam o reclamante e o depoente; que quando o depoente saiu da reclamada, o reclamante ainda ficou trabalhando lá; que em relação ao horário de trabalho, o depoente e o reclamante desempenhavam trabalho no mesmo turno que era previsto das 19h às 5h, entretanto chegavam por volta das 18h30min para que todas as dificuldades do setor e ocorrências fossem repassadas pelo pessoal do turno anterior, embora só pudessem bater o cartão de ponto às 19h; que embora previsto para encerrar às 5h, isso só aconteceria se tudo estivesse transcorrendo normalmente, pois o setor deveria ficar todo organizado e higienizado, considerando, inclusive, que era na parte da manhã em que ocorria mais fiscalização ou auditoria, de forma que, em média, largava cerca de uma ou duas horas além do horário previsto; que quanto ao intervalo intrajornada, esclarece o depoente o seguinte: que havia o registro para saída para o intervalo ainda no setor onde o depoente e o reclamante trabalhavam e após essa batida se deslocavam até o local onde era servida a ceia, entretanto esse deslocamento era grande pois a distância entre o setor onde trabalhavam e esse refeitório era considerável; que além disso, havia filas no local da ceia, acrescentando o depoente que por conta do odor que ficava nas vestes de quem atuava naquele setor de tratamento de água às vezes era necessário tomar banho antes de acessar a área da ceia; (...)que acrescenta o depoente que mesmo que quisessem sair sem realização da extra não haveria como o cartão liberar a catraca de saída e isso teria de ser liberado pela própria reclamada (...)” *(grifo nosso)*

Quanto ao forte odor em razão do setor em que trabalhavam, a testemunha Raphael disse que

“(…) chegou a ser recomendado esse banho quente para a questão dos odores, pois com o funcionamento da fábrica, os tratamentos envolviam sangue, vísceras e fezes, mas os banhos eram insuficientes, chegando a ser fornecido leite para que não exalasses aqueles odores por parte dos funcionários daquele setor, só quando já em casa era que o depoente tomando o banho quente conseguiria amenizar os "cheiros de bosta" (...)” *(grifo nosso)*

Questionado, ainda, sobre o tratamento dos supervisores para com os funcionários, a testemunha informou que os empregados que demoravam mais a aprender eram chamados de burros e nordestinos (no sentido de a qualificação ser

pejorativa), informando, igualmente, que já presenciou situação em que houve necessidade de intervenção do setor de segurança da empresa.

A despeito de a testemunha ter mencionado tantos fatos impactantes, a circunstância de sua saída talvez demonstre o sentimento limítrofe em que os trabalhadores daquele período da planta produtiva guardavam em si. Eis:

“(…) que perguntado ao depoente como se deu o seu retorno à época em que saiu da reclamada, esclareceu que estando entre os primeiros funcionários a serem contratados e atuarem naquele setor e diante da capacidade de aprendizagem já referida, ficava difícil para ele, inclusive para os primeiros funcionários que ali chegaram e já detinham a experiência conseguir férias pois era necessário ensinar os outros e nem todo mundo pegava rapidamente os ensinamentos de modo que o tempo ia passando e o depoente sequer conseguia tirar férias; que então mesmo pedindo para voltar, não conseguiu e então teve de cometer o ato extremo de bater o carro da empresa para tentar ser demitido de algum modo, acrescentando que ainda assim foi difícil demitirem mas o depoente disse que a reclamada resolvesse por lá porque ele não aguentava mais, e se fosse o caso inclusive que fossem à Justiça; que acrescenta o depoente que o normal seria fazer o exame de saída já um ou dois dias depois, contudo o depoente foi mandado para casa para esfriar a cabeça e só foi marcado o exame para quinze dias depois de modo que o depoente fez o exame e deixou a CTPS no Sindicato pedindo a um primo seu que estava trabalhando lá que depois mandasse o documento e veio embora para Pernambuco e já aqui recebeu o documento pelos Correios; que as despesas com o retorno do depoente foram pagas pelo próprio depoente, esclarecendo que à época por conta de muitas questões que estavam acontecendo, a Prefeitura poderia custear o retorno, mas esse retorno era apenas da pessoa e de ônibus, enquanto que na proposta de contratação feita pela reclamada, até se a pessoa tivesse uma geladeira lá, poderia a reclamada arcar com o custo de transporte, inclusive dos objetos; que o depoente teve de vender os objetos para retornar; que ao que saiba o depoente, até hoje existem pessoas que para voltar precisam custear o seu retorno (…)”

Ora, constata-se a existência de um trabalhador que chega ao ato extremo de atentar contra a sua integridade física e contra o patrimônio da empresa porque não consegue ser liberado pela empregadora.

Informações como essas que foram trazidas no processo estudado, replicado em sua essência a outros fatos e outros atores trabalhadores na mesma empresa tem o condão de trazer e alertar a academia – nas áreas de História, de Direito, de Sociologia – , à política e à sociedade civil as maneiras de exploração do trabalho humano nesse século XXI.

A ruptura formal existida em 1888 apresenta importância crucial na evolução da linha do tempo da liberdade de milhares de escravos alforriados em 1888 e tantos outros libertos em anos anteriores. Todavia, é necessário ter maior cuidado com as formas de

continuidade da exploração desmedida do trabalho humano, porquanto a extinção formal do trabalho escravo no país não significa a completa alteração da realidade nas relações de trabalho quanto ao modo de subordinação a que o trabalhador está submetido (FIGUEIRA, 2004; GOMES & SILVA, 2013). Sendo assim, constatando-se as condições degradantes de trabalho, o trabalho forçado, com jornadas exaustivas, a privação de liberdade, a retenção de documentos, os endividamentos obrigatórios e forçados, não há como seguir caminho diverso ao entendimento de subsistir condição análoga à escravidão.

Para fins de proteção da dignidade da condição humana, é importante resgatar conceitos constitucionais básicos, como vida e liberdade, cláusulas pétreas estabelecidas no artigo 5º, da CF/88 e que não podem ser diminuídas ou restringidas por qualquer outra norma (art. 60, §4º, da CF/88).

Atrelado às cláusulas pétreas – direitos que não podem ser abolidos ou reduzidos –, o art. 1º da Constituição Federal traz como dois de seus fundamentos *os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana*.

Não é à toa que os direitos do cidadão e do trabalhador estão intrinsecamente relacionados à dignidade e a liberdade, já que a Constituição de 1988 é também chamada Carta Cidadã e tem como objetivo permear as relações sociais, a fim de que os extremos vividos nos séculos idos não tornem a ser experimentados.

Apenas para fins de localização do Brasil no panorama mundial sobre a temática, faz-se necessário registrar que o país ratificou inúmeras convenções elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no século XX, todas com o objetivo de defender e buscar a dignidade das condições de trabalho, do meio ambiente laboral, da igualdade de gênero, raça e cor, além da igualdade no valor do trabalho manual e automatizado. Dentre as convenções da OIT, destacam-se as sob os números 29 e 105, em vigor no Brasil desde 1956 e 1966, respectivamente, ambas com o objetivo principal de combate ao trabalho forçado ou obrigatório.

Como já mencionado anteriormente, o diploma brasileiro que enuncia o crime de conduzir uma pessoa ao trabalho em condições análogas às de escravo é o art. 149, do Código Penal (CP). Entretanto, projetos de lei (PL) em tramitação no Congresso Nacional demandam cuidado e atenção quanto ao encaminhamento da matéria.

O PL 3842/2012 altera a descrição do art. 149, do CP e deixa, na caracterização do crime de redução à condução análoga à escravidão, apenas aqueles que reduzirem alguém a “(...) *trabalho forçado ou obrigatório, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou obrigatórios mediante ameaça, coação ou violência, quer restringindo a sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador(...)*”, retirando, assim, as hipóteses de jornada exaustiva e condições degradantes de trabalho. O projeto de lei igualmente intenta direcionar a autoria do crime apenas a quem, *dolosamente*, cerceia a liberdade do empregado. Tal alteração, muitas das vezes, retira da cena do crime o autor intelectual, o mandante, que não se encontra no local do fato e mantém apenas um empregado assalariado a cumprir as ordens de seu patrão.

Finalmente, mas não menos importante, o PL 3482 exclui o parágrafo segundo do art. 149, do CP, que traz o aumento da pena para os casos em que o crime é cometido contra criança ou adolescente ou em razão de preconceito por raça, cor, etnia, religião ou origem.

Ou seja, o Estado dá um passo para trás na garantia da dignidade e liberdade do trabalhador, ao passo em que se afasta da fiscalização das relações de trabalho – principalmente após 30/07/2019, com a alteração de tantas normas regulamentadoras das relações de trabalho, inclusive quanto às visitas dos auditores do trabalho.

É de se atentar, ainda, para a Medida Provisória 881/2019, também conhecida como Minirreforma Trabalhista ou da Liberdade Econômica. Dentre tantos dispositivos alterados, há a inserção do art. 386-A à CLT, dispondo o seguinte:

Art. 386-A. Não se submete às restrições de horário e dia da semana as atividades econômicas de agronegócio e relacionadas, que estão sujeitas a condições climáticas como fator determinante do período para sua execução. Parágrafo único. Inclui-se no disposto no caput o fornecimento, beneficiamento, armazenamento e transporte de produtos agrícolas e relacionados incluindo:
I – cana-de-açúcar;
II – uva e vinho;
III – grãos e cereais; e
IV – produtos e subprodutos agrícolas e pecuários.

Como se observa, o art. 386-A, com tentativa de inserção na CLT, tem por objetivo liberar toda a cadeia produtiva de cana-de-açúcar, uva e vinho, grãos e cereais, e

produtos e subprodutos agrícolas e pecuários da jornada de trabalho – sem dia e hora para iniciar ou findar o labor.

O PL 3482/2012 foi apenso ao apenso aos PL 2668/2003 e 5016/2005 e está desde 01/04/2019 na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) da Câmara dos Deputados, tendo sido nos últimos meses alvo de inúmeros debates em razão da matéria das relações de trabalho análogas à escravidão.

A MP-881/2019, por seu turno, já foi aprovada pela Comissão Mista da Medida Provisória e agora segue para votação no plenário da Câmara e do Senado.

As movimentações políticas tem sido no sentido de aumentar a rentabilidade das empresas (MP-881/2019), não as pegar desprevenidas sem saber o que seria uma relação de escravidão análoga (PL3482/2012) e desregulamentar, de forma precarizante, as regras trabalhistas (revisão das normas regulamentares).

É dizer: o Estado brasileiro, que passou quatro séculos com a escravidão instituída, evoluindo (ou tentando evoluir) acerca dessa temática, com a ratificação de convenções internacionais, criminalização do agente redutor do trabalhador à condição de escravo e campanhas de conscientização, mas passa, nesse momento, por uma crise quanto ao assunto e tal pauta reverbera na sociedade civil.

Nesse contexto, o presente estudo apresentou uma breve amostra da continuidade da exploração das relações de trabalho, mesmo após a ruptura formal da escravidão em 1888, tendo como um dos principais fatores para a presença dessa condição a diminuição do Estado em razão do discurso do progresso do capital.

Referências bibliográficas

BLOCH, Marc. **Apologia da História ou O ofício do Historiador**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2001.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho em condições análogas à de escravo [recurso eletrônico]: os bens jurídicos protegidos pelo artigo 149 do Código penal brasileiro**. Revista jurídica da Presidência, Brasília, v. 15, n. 107, p. 587-601, out./jan. 2013/2014.

CHALHOUB, Sidney. **A Força da Escravidão**. Ilegalidade e costume no Brasil oitocentista. São Paulo: Companhia das Letras Ed. 2012.

FIGUEIRA, R. R. **Pisando fora da própria sombra: a escravidão por dívida no Brasil contemporâneo.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

GOMES, Ângela Maria de Castro. **Repressão e mudanças no trabalho análogo a de escravo no Brasil: tempo presente e usos do passado.** Rev. Bras. Hist. [online]. 2012, vol.32, n.64, pp.167-184.

MAMIGONIAN, Beatriz Galotti. **Africanos livres.** São Paulo: Companhia das Letras. Ed. 2017.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Terra de trabalho, terra de negócio: o trabalho escravo contemporâneo na perspectiva (da violação) dos direitos sociais.** São Paulo: LTr, 2014. 342 p.

PINSKY, Carla Bassanezi (Org.). **Fontes históricas.** São Paulo: Contexto, 2011.

PINSKY, Carla Bassanezi e LUCA, Tania Regina (Orgs.). **O historiador e suas fontes.** São Paulo: Contexto, 2012.

SAKAMOTO, L. M. (Coord.). **Trabalho escravo no Brasil do século XXI.** Brasília: OIT, 2006. Relatório técnico.

**TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL: DA ALFORRIA EM 1888 À PRÁTICA
AINDA EXISTENTE E SUAS PROJEÇÕES.**

Maria Odete Freire de Araújo
Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região
mariaodete@trt6.jus.br

A ruptura formal da escravidão no Brasil apresenta importância crucial na liberdade de milhares de escravos alforriados em 1888 e tantos outros libertos em anos anteriores. Todavia, é necessário ter maior cuidado com as formas de continuidade da exploração desmedida do trabalho humano, porquanto a extinção formal do trabalho escravo no país não significa a completa alteração da realidade nas relações de trabalho quanto ao modo de subordinação a que o trabalhador está submetido.

O Estado brasileiro, desde 1888, evoluiu (ou tentou) quanto à matéria a partir da ratificação de convenções internacionais, criminalização do agente redutor do trabalhador à condição de escravo e campanhas de conscientização. Entretanto, passa nesse momento por uma crise quanto ao tema e ela reverbera na sociedade civil.

Nesse contexto, este estudo apresentou uma amostra da continuidade da exploração das relações de trabalho desde 1888 até as novas formas de relação exploratória do trabalho humano. Para tanto, analisou um processo ajuizado na Justiça do Trabalho sobre um cidadão que saiu de sua cidade em busca de um trabalho digno e encontrou inúmeras adversidades a partir de condutas do empregador.

Palavras-chave: trabalhadores; escravidão; liberdade.