



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

O conceito de trabalho forçado no âmbito da Convenção Europeia dos Direitos do Homem

Maria Luís Veloso Guedes de Carvalho

Escola de Direito

2014



CATÓLICA PORTO
ESCOLA DE DIREITO

O conceito de trabalho forçado no âmbito da Convenção Europeia dos Direitos do Homem

Maria Luís Veloso Guedes de Carvalho

Orientador: Professor Doutor José Alberto Azeredo Lopes

Universidade Católica Portuguesa

Escola de Direito

Mestrado em Direito Público, Internacional e Europeu

Porto

2014

ÍNDICE

ÍNDICE	4
RESUMO/ABSTRACT	5
LISTA DE ABREVIATURAS	6
INTRODUÇÃO	8
METODOLOGIA	10
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO LEGAL DO TRABALHO FORÇADO	11
1. EXPOSIÇÃO CRONOLÓGICA DA CONSAGRAÇÃO DO CONCEITO	11
2. TRABALHO FORÇADO OU OBRIGATÓRIO: DOIS ADJETIVOS, UM SÓ CONCEITO	15
CAPÍTULO II – EVOLUÇÃO DINÂMICA DE TRABALHO FORÇADO	17
1. ANÁLISE DAS NORMAS SOBRE O CONCEITO	17
2. INTERPRETAÇÃO INTERNACIONAL DO CONCEITO	20
CAPÍTULO III – O ARTIGO 4.º DA CEDH	27
1. ESTRUTURA E INTERAÇÃO	27
2. DISTINÇÃO DE FIGURAS AFINS: ESCRAVATURA E SERVIDÃO	29
CAPÍTULO IV – JURISPRUDÊNCIA DO CONSELHO DA EUROPA	32
1. O ARTIGO 4.º DA CEDH: VISÃO GERAL	34
2. O ARTIGO 4.º/2 DA CEDH: ELEMENTOS DO CONCEITO DE TRABALHO FORÇADO	35
3. O ARTIGO 4.º/3 DA CEDH: AS SITUAÇÕES QUE NÃO INTEGRAM O CONCEITO	37
4. OBRIGAÇÕES POSITIVAS DOS ESTADOS AO ABRIGO DO ARTIGO 4.º DA CEDH:	41
5. PANORAMA GERAL:	41
CONCLUSÃO	43
LISTA DE JURISPRUDÊNCIA	45
LISTA DE LEGISLAÇÃO E SOFT LAW	47
BIBLIOGRAFIA	49

RESUMO

O trabalho forçado ou obrigatório faz parte de um direito negativo presente no artigo 4.º/2 da Convenção Europeia dos Direitos do Homem. No entanto, esta não apresenta qualquer definição do conceito e, com vista à compreensão do mesmo, elaborámos a presente dissertação, por considerarmos tratar-se de um tema atual e pertinente.

Analisámos o conceito apresentado pela Convenção n.º 29 da Organização Internacional do Trabalho sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório de forma a determinar se o mesmo é aplicável, e suficiente, à garantia da aplicação da Convenção Europeia dos Direitos do Homem efetuada pelo Tribunal Europeu dos Direitos do Homem.

ABSTRACT

Forced or compulsory labour is part of a negative right exacted in article 4.º/2 of the European Convention on Human Rights. However, this treaty provides no definition of the concept and, in order to understand it, we developed this dissertation because we believe in the relevance and the actuality of the theme.

We analyzed the concept presented by International Organization Labour Convention n.º 29 on Forced or Compulsory Labour in order to determine the sufficiency of its applicability in the task carried out by the European Court of Human Rights – ensuring the European Convention on Human Rights.

LISTA DE ABREVIATURAS

Ab initio – Desde o início / À partida

a.C. – Antes de Cristo

CEACR – *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations* / Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações

CEDH – Convenção Europeia dos Direitos do Homem / Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais

Comissão – Comissão Europeia dos Direitos do Homem

Comité *ad hoc* – Comité *ad hoc* para o Trabalho Forçado

Convenção de Viena – Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados

Convenção n.º 29 – Convenção n.º 29 da Organização Internacional do Trabalho sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório

Convenção n.º 105 – Convenção n.º 105 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Abolição do Trabalho Forçado

Convenção n.º 189 – Convenção n.º 189 sobre o Trabalho Decente para os Trabalhadores Domésticos

Convenção suplementar sobre Escravatura – Convenção suplementar relativa à Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura

Declaração de 1998 – Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

Ex vi – Através de

Mutatis mutandis – Modificando o que tem de ser mudado / Adaptando

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PIDCP – Pacto Internacional dos Direitos Cíveis e Políticos

PIDESC – Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais

SAP-FL – *Special Action Programme to Combat Forced Labour* / Programa Especial
de Ação para Combater o Trabalho Forçado

TEDH – Tribunal Europeu dos Direitos do Homem

INTRODUÇÃO

“... Só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social [e] (...) a não adoção, por parte de qualquer nação, de um regime de trabalho realmente humano [torna-]se (...) um obstáculo aos esforços de outras nações empenhadas em melhorar o futuro dos trabalhadores nos seus próprios países”.¹

O trabalho forçado ou obrigatório² é, ainda hoje, um problema global. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (doravante OIT)³ estima-se que atualmente o número de vítimas ronde os 20 milhões e 900 mil em todo o mundo⁴, sendo que 30% não são nacionais do país em questão⁵. Estas vítimas poderão encontrar-se não só em países economicamente desfavorecidos mas também nos denominados países industrializados⁶ e, na atual situação que se vive na Europa, nomeadamente com as elevadas taxas de desemprego estrutural, esta temática assume importância acrescida.

Como o conceito de trabalho forçado não se encontra definido na Convenção Europeia dos Direitos do Homem (doravante CEDH), que é um dos tratados internacionais mais importantes, entendemos que a sua conceptualização é pertinente como objeto de estudo de uma dissertação de Mestrado.

“Para quem não tem formação legal, a definição de um conceito pode parecer algo de caráter extremamente formal, (...) mas a verdade é que definir criteriosamente um conceito pode ser crucial em termos legais (...) [e não só], porque permite-nos compreender o comportamento humano de forma mais precisa”⁷ e categorizá-lo de maneira a que, posteriormente, se possa regulá-lo de forma justa e proporcional.

Dividimos o nosso estudo em quatro capítulos, abrangendo assim na nossa análise todas as normas e documentos internacionais relevantes ao estudo, à conceção e

¹ (Portugal, 2007).

² De ora em diante referir-nos-emos ao conceito apenas por ‘trabalho forçado’, conforme explicitaremos na parte 2 do Capítulo I.

³ Cfr. (International Labour Organization, 1996-2014).

⁴ Cfr. (International Labour Organization, 2014, p. 85).

⁵ Cfr. (International Labour Organization, 2014, p. 62), §221.

⁶ Vejamos como exemplo os países que atribuem aos seus imigrantes vistos adstritos ao empregador, originando muitas vezes situações de dependência que podem culminar em escravatura, servidão ou trabalho forçado. Cfr. (Rantsev vs. Cyprus and Russia, 2010, p. 15) e (Moxham, 2013).

⁷ (Mantouvalou, 2012, p. 5).

perceção do conceito de trabalho forçado, para identificar posteriormente uma interpretação/definição ‘universalmente’ aceite.

No primeiro capítulo abordaremos o enquadramento legal da proibição de trabalho forçado relativamente à sua consagração textual, explicitando o nosso ponto de vista quanto à nomenclatura em si: ‘forçado ou obrigatório’.

O segundo capítulo irá, por sua vez, permitir a compreensão do conceito que se encontra na Convenção n.º 29 da OIT sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório⁸, passando pela análise dos factos que levaram ao seu surgimento, pela menção do contexto legal que o fundamenta e pela exposição da dificuldade, ou até mesmo impossibilidade, sentida pelos legisladores e órgãos de aplicação de normas internacionais em definir um conceito de trabalho forçado que fosse fixo e estanque.

O terceiro capítulo permitir-nos-á compreender a integração do artigo 4.º na CEDH e extrair dessa mesma estrutura a interação existente entre os vários parágrafos que o compõem e fazem dele um ‘todo’ complexo.

Por fim, o capítulo quarto exporá a visão da Comissão Europeia dos Direitos do Homem (doravante Comissão), bem como do Tribunal Europeu dos Direitos do Homem (doravante TEDH), quanto aos elementos do conceito, permitindo interligar a visão destes órgãos às orientações providenciadas pelas normas internacionais previamente analisadas.

Sendo a CEDH um tratado com mais de cinquenta anos é deveras surpreendente verificar a sua aplicabilidade na sociedade atual. Pretendemos com esta dissertação facultar uma visão recente sobre um problema infelizmente ancestral, e que parece não ter fim: o trabalho forçado.

A dissertação encerra com as conclusões obtidas pela análise crítica do tema e com as referências bibliográficas utilizadas.

⁸ Doravante Convenção n.º 29.

METODOLOGIA

Tendo em conta o caráter internacional do nosso mestrado, bem como do tema em questão, partimos da análise da Convenção n.º 29 e avançamos no nosso estudo percorrendo a Declaração Universal dos Direitos Humanos⁹, a CEDH, a Convenção n.º 105 da OIT sobre a Abolição do Trabalho Forçado¹⁰, o Pacto Internacional dos Direitos Cíveis e Políticos¹¹, a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho¹², entre outros. Foi também analisada toda a jurisprudência da Comissão e do TEDH relativa ao artigo 4.º da CEDH, e publicada até 1 de janeiro de 2014, uma vez que o cerne do nosso tema se encontra na própria CEDH. No entanto, a referência dos casos que efetuámos na presente dissertação cingiu-se naturalmente àqueles que inovaram/completaram de alguma forma o conceito de trabalho forçado.

A elaboração desta dissertação passou essencialmente pela revisão de literatura e jurisprudência, através de uma análise crítica e cuidadosa das informações investigadas, uma vez que a definição de determinado conceito se obtém pelo estudo da literatura existente sobre o tema, e não pela análise de dados estatísticos.

Colocada a questão “o que significa trabalho forçado para a CEDH?”, procedemos faseadamente à resposta da mesma, indicando no primeiro capítulo “quando surgiu e onde se encontra previsto o conceito”; no segundo capítulo “o que se entende teoricamente por trabalho forçado”; no terceiro capítulo “qual a sua provisão” e no último capítulo “como opera o conceito na prática”.

Por fim, redigimos a presente dissertação ao abrigo do Novo Acordo Ortográfico e todos os escritos consultados redigidos em língua estrangeira foram por nós traduzidos aquando a sua citação.

⁹ Doravante DUDH.

¹⁰ Doravante Convenção n.º 105.

¹¹ Doravante PIDCP.

¹² Doravante Declaração de 1998.

Capítulo I – Enquadramento legal do trabalho forçado

1. Exposição cronológica da consagração do conceito

O Código do Rei Hamurabi, datado de 1700 a.C., é um dos primeiros textos conhecidos relativo aos direitos humanos¹³. Naturalmente, e devido à evolução das sociedades, evolução essa aliada ao aumento do conhecimento, foram diversos os escritos que lhe sobrevieram, havendo hoje um grande espólio, proeminente nos Estados democráticos.

Não negligenciando a importância das Idades Antiga, Média e Moderna para os direitos humanos, no âmbito desta dissertação focar-nos-emos na Idade Contemporânea, cujo início foi marcado pela Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão¹⁴, onde se proclamou que “os homens nascem e são livres e iguais em direitos”¹⁵. Tal foco nesta era histórica justifica-se pelo surgimento na mesma da CEDH¹⁶, a fonte do nosso estudo.

Assim, ainda que as vozes defensoras dos direitos humanos se tenham feito ouvir após a I Guerra Mundial com a criação da OIT¹⁷, a verdade é que apenas após a II Grande Guerra se tomaram medidas oficiais de proteção internacional dos mesmos¹⁸, devido às atrocidades até então cometidas contra o ser humano.

¹³ Cfr. (Barreto, 2010, p. 17 e ss) que descreve resumidamente o percurso dos direitos humanos quanto à sua consagração textual. Já sobre o problema da definição de ‘direitos humanos’ ver, entre outros, (Cabrita, 2011, pp. 11-21).

¹⁴ Esta foi aprovada pela Assembleia Nacional Francesa a 26 de agosto de 1789, tendo sido votada em definitivo a 2 de outubro do mesmo ano.

¹⁵ Artigo 1.º.

¹⁶ A CEDH foi adotada pelo Conselho da Europa a 4 de novembro de 1950, tendo entrado em vigor a 3 de setembro de 1953.

¹⁷ A OIT foi criada pela Sociedade das Nações em 1919, sendo a primeira organização especializada da Organização das Nações Unidas (doravante ONU). Podemos considerá-la uma impulsionadora dos direitos humanos, ainda que inicialmente não se assumisse como tal, por ser destinada aos direitos dos trabalhadores e à preconização da justiça social. Mas com a Declaração de Filadélfia de 1944, a OIT expandiu o seu campo de ação, sendo possível observar no ponto II da mesma a menção *assumida* aos valores e aspirações humanos, passando a preconizar direitos humanos através das suas Convenções e Recomendações. – Cfr. (Alfredsson, et al., 2001, p. 488).

¹⁸ Foi no seio da ONU que surgiu a DUDH, adotada a 10 de dezembro de 1948 e elaborada com o objetivo de definir um ideal de direitos humanos comum a todos os povos.

O conjunto de princípios reconhecidos pela DUDH, que surgiu após a II Guerra, necessitava, no entanto, de garantias de proteção¹⁹ que vinculassem os Estados, daí que tenham surgido Pactos e Convenções, emanados por diversos órgãos internacionais e regionais, e que vieram explicitar, reforçando, os objetivos da coletânea de valores que aquela encerra.

Em 1950 foi então adotada a CEDH pelo Conselho da Europa, repousando “por um lado num regime político verdadeiramente democrático e, por outro, numa conceção comum e no comum respeito dos direitos do homem”²⁰, constituindo assim “o passo mais significativo no sentido de superar (...) a crise dos direitos do homem (...) nas medidas eficazes da sua garantia e proteção”²¹.

Apesar de a CEDH versar sobre diversos *direitos clássicos*, a mesma não se baseia apenas nestes²², referindo também direitos económicos, sociais e culturais, que vieram mais tarde, em 1961, a ser *complementados* pela Carta Social Europeia²³, adotada também no seio do Conselho da Europa.

Já no seio da ONU foram criados dois Pactos²⁴ em 1966: o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais²⁵ e o PIDCP²⁶, que permitiram assim a vinculação internacional dos Estados aos princípios já enraizados pela DUDH.

A compreensão da complexa gama de direitos existentes na CEDH não se faz isoladamente e, quanto ao direito humano negativo de proibição do trabalho forçado, a sua análise é feita, entre outros²⁷, de braço dado com as Convenções, Recomendações e Declarações que a OIT foi emanando sobre o tema²⁸.

¹⁹ Cfr. (Leão, 2006, p. 75) e (Barreto, 2010, p. 23) que consideram que um estatuto ideal de direitos humanos envolveria não apenas o reconhecimento e a consagração de direitos, mas também a sua efetiva garantia, que nem sempre é alcançada na prática.

²⁰ (Rights, 2010, p. 4).

²¹ (Martins, 2007, p. 132).

²² Cfr. (Melchior, 1993, p. 597).

²³ A Carta Social Europeia foi adotada a 18 de outubro de 1961, tendo entrado em vigor a 26 de fevereiro de 1965.

²⁴ Cfr. (MacNaughton & Frey, 2011) que fazem uma equiparação da importância legal dos direitos económicos, sociais e culturais aos direitos civis e políticos, numa espécie de *ode* internacional aos direitos laborais.

²⁵ Doravante PIDESC.

²⁶ Adotados a 16 de dezembro de 1966, o PIDESC e o PIDCP apenas entraram em vigor a 3 de janeiro e a 23 de março de 1976, respetivamente.

²⁷ Referimo-nos aqui aos Relatórios apresentados anualmente pela Conferência da OIT, ao Programa Especial de Ação para Combater o Trabalho Forçado (designado SAP-FL), criado em 2001 pelo

A CEDH exprimiu desde sempre no seu artigo 4.º/2 que “ninguém pode ser constrangido a realizar um trabalho forçado ou obrigatório”. Esta referência não surgiu aqui de forma inovadora. Sendo a liberdade de trabalho²⁹ um “verdadeiro alicerce da política e do direito social contemporâneos”³⁰, esta vem sendo regulada em diversos textos, os quais se foram complementando e interrelacionando.

Foi durante o período colonial que o uso de trabalho forçado atingiu drásticas proporções³¹, especialmente para fins económicos, daí que em 1930 a OIT tenha adotado a Convenção n.º 29³², a qual obrigou os Estados a suprimir o uso do trabalho forçado em todas as suas formas, e o mais rapidamente possível³³, admitindo, no entanto, uma exceção: a do trabalho forçado utilizado para fins públicos, e a título extraordinário, durante o seu período de transição³⁴.

Mais tarde, com o fim da era colonial e o recurso massivo ao trabalho forçado no período entre Guerras e na II Guerra Mundial, já não só para fins económicos, a proibição daquele foi incluída, entre outros, na DUDH³⁵, na CEDH³⁶, na Convenção n.º

Programa de Acompanhamento da Declaração de 1998, e ainda aos Projetos Globais e Regionais existentes, que podem ser consultados em <http://www.ilo.org/sapfl/Projects/lang--en/index.htm>.

²⁸ (Jacobs, et al., 2010, p. 199) referem que “parece razoável confiar, para a interpretação do artigo 4.º da CEDH, no trabalho da definição do conceito levado a cabo pelos órgãos da OIT na elaboração das Convenções, e é o que a Comissão Europeia dos Direitos do Homem tem feito”.

Sobre a luta da OIT contra o trabalho forçado, ver, entre outros, o artigo de (Maul, 2007).

²⁹ Um dos aspetos em que se desdobra esta liberdade de trabalho é a livre escolha da profissão ou género de trabalho, à qual corresponde a proibição de todas as formas de trabalho forçado. – Cfr. (Veiga, 1994, p. 131).

Para duas visões diferentes sobre os direitos dos trabalhadores e a sua evolução enquanto direitos humanos, cfr. (Cleveland, 1998) que refere a relação entre a OIT e o direito norte-americano, e (Williams, 2002) que menciona a proteção destes direitos pela Organização Mundial do Comércio.

³⁰ (Veiga, 1994, p. 131).

³¹ Cfr. (Organização Internacional do Trabalho; trad. Helena Gonçalves Lopes, 1996, p. 47).

³² A Convenção n.º 29 foi adotada a 28 de junho de 1930, tendo entrado em vigor a 1 de maio de 1932. Foi auxiliada pela Recomendação n.º 35 da OIT, que fornece aos Estados princípios de orientação relativos à compulsão indireta do trabalho. Na mesma data foi adotada a Recomendação n.º 36 da OIT relativa à regulamentação do trabalho forçado, mas que já não é aplicável hoje em dia.

Atualmente a Convenção n.º 29 encontra-se ratificada por todos os Estados-membros do Conselho da Europa. – Cfr. (Decision Iversen vs. Norway, 1963).

³³ Cfr. Artigo 1.º/1: “Todo o País-membro da OIT que ratificar esta Convenção compromete-se a abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas, no mais breve espaço de tempo possível” – sublinhado nosso.

³⁴ Cfr. Artigo 1.º/2: “Com vista a essa abolição total, só se admite o recurso a trabalho forçado ou obrigatório, no período de transição, unicamente para fins públicos e como medida excecional, nas condições e garantias providas nesta Convenção” – sublinhado nosso.

³⁵ Ainda que não esteja consagrada de forma direta, a proibição do trabalho forçado está presente no seu artigo 23.º/1: “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

³⁶ Cfr. Artigo 4.º/2: “Ninguém pode ser constrangido a realizar um trabalho forçado ou obrigatório”.

105³⁷, na Carta Social Europeia³⁸, no PIDCP³⁹, no PIDESC⁴⁰, na Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social⁴¹, na Declaração de 1998⁴² e na Convenção n.º 189 da OIT sobre o Trabalho Decente para os Trabalhadores Domésticos⁴³.

Para além destas previsões legais, a OIT fundou, juntamente com o Conselho Económico e Social da ONU, um Comité *ad hoc* para o Trabalho Forçado⁴⁴ “que revelou a existência mundial de diversos tipos de trabalho forçado como meio de coerção política e económica, ou como forma de punição por incumprimentos laborais”⁴⁵.

³⁷ A Convenção n.º 105 foi adotada a 25 de junho de 1957, tendo entrado em vigor a 17 de janeiro de 1959. Veio complementar a Convenção n.º 29 e não substituí-la. No entanto, e ao contrário da última, a Convenção n.º 105 não prevê a erradicação geral do trabalho forçado sujeita a um período transitório, mas sim a eliminação imediata e completa do trabalho forçado nos cinco casos que enumera no seu artigo 1.º.

³⁸ Tal como a DUDH e o PIDESC, a Carta Social Europeia não refere explicitamente a proibição do trabalho forçado, mas contempla diretamente o princípio da liberdade de trabalho no n.º 1 da Parte I e no artigo 1.º/2 da Parte II. Este último refere que o trabalhador tem o direito de “ganhar a sua vida por meio de um trabalho livremente empreendido”, o que para o Comité Europeu dos Direitos Sociais (órgão de supervisão da Carta Social Europeia) é interpretado no sentido da proibição do trabalho forçado, uma vez que “a coerção de qualquer trabalhador a realizar trabalho contra a sua vontade, e sem o seu consentimento expresso, é contrária à Carta”. – Cfr. (Samuel, 2002, p. 18) *ex vi* (Mantouvalou, 2006, p. 400).

³⁹ Cfr. Artigo 8.º/3/a): “Ninguém será constrangido a realizar trabalho forçado ou obrigatório”.

⁴⁰ Cfr. Artigo 6.º/1: “Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito que têm todas as pessoas de assegurar a possibilidade de ganhar a sua vida por meio de um trabalho livremente escolhido ou aceite, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito” – sublinhado nosso.

⁴¹ Esta Declaração, adotada no seio da OIT a 16 de novembro de 1977, e revista posteriormente em novembro de 2000 e março de 2006, aborda o papel destas empresas na prossecução dos objetivos da OIT, referindo no seu ponto 9 a necessidade urgente de ratificação das Convenções da OIT sobre a abolição do trabalho forçado. – Cfr. (International Labour Organization, 2006).

⁴² Cfr. Ponto 2/b): “Declara que todos os Membros, mesmo que não tenham ratificado as convenções em questão, têm o dever, que resulta simplesmente de pertencerem à Organização, de respeitar, promover e realizar, de boa fé e de acordo com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, a saber (...) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório.

Esta Declaração foi adotada a 18 de junho de 1998 pela Conferência da OIT, e fez com que todos os Estados, independentemente da ratificação às Convenções fundamentais da OIT, tivessem a obrigação de trabalhar para a implementação efetiva dos princípios nelas contidos. Para uma visão crítica do impacto desta Declaração ver, entre outros, (Maupain, 2005).

⁴³ Cfr. Artigo 2.º/2/b): “Todo o Membro que ratifique esta Convenção poderá (...) excluir integralmente ou parcialmente do seu âmbito de aplicação: (...) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório”.

A doravante designada Convenção n.º 189 foi adotada a 16 de junho de 2011 e entrou em vigor a 6 de setembro de 2013, sendo auxiliada, na mesma data, pela Recomendação n.º 201 da OIT.

⁴⁴ Doravante Comité *ad hoc*.

⁴⁵ (International Labour Organization, 2007, p. 5), §8. Perante as conclusões alcançadas com o trabalho desenvolvido pelo Comité *ad hoc*, a OIT resolveu adotar a Convenção n.º 105.

Sobre os mecanismos de supervisão da OIT ver, entre outros, (Nielsen, 1995).

Perante a panóplia de reconhecimento da liberdade de trabalho, e também das suas garantias, seria de esperar que a erradicação do trabalho forçado já tivesse ocorrido há algumas décadas, e talvez por isso, como afirma MANTOUVALOU⁴⁶, os estudiosos dos direitos humanos tenham assumido que apesar da importância histórica do conceito, a Europa contemporânea não lhe tenha atribuído relevância. No entanto, esta ‘irrelevância’ tem sido posta em causa⁴⁷ devido ao aparecimento das inúmeras (e novas) formas de exploração atuais, as quais a referida autora designa por “escravatura moderna”, um conceito que considera multifacetado e abrangente.

Referidos os principais textos (internacionais e regionais) que asseguram a proibição do trabalho forçado iremos indagar e desvendar, explicitando, qual o seu conceito.

2. Trabalho forçado ou obrigatório: dois adjetivos, um só conceito

A expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ remete-nos para um só conceito. Há autores que, no entanto, consideram haver aqui duas noções⁴⁸. Esta última visão é uma posição com a qual não podemos concordar, porque mesmo que a expressão contenha dois adjetivos podemos ver que é apenas um conceito, desde logo se atentarmos nos trabalhos preparatórios da CEDH, que estabelecem três distinções conceptuais, baseando-se no PIDCP⁴⁹.

Também o artigo 4.º/3 da CEDH, que se refere ao que não é considerado ‘trabalho forçado ou obrigatório’, não diferencia as situações consoante o adjetivo ‘forçado’ ou ‘obrigatório’. As Convenções da OIT não fazem qualquer distinção dos dois adjetivos, nem tampouco o PIDCP ou outros instrumentos internacionais que o referem.

O próprio TEDH não conclui que a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ engloba dois conceitos diferentes. Vemos que apesar de referir⁵⁰ que o adjetivo ‘forçado’ transmite a ideia de um constrangimento físico ou mental, e que o adjetivo ‘obrigatório’ não poderá referir-se a qualquer exigência permitida na lei, mas somente ao trabalho involuntariamente exercido e executado sob determinada ameaça de castigo,

⁴⁶ Cfr. (Mantouvalou, 2012, p. 1).

⁴⁷ Veja-se que em 2007 “pelo menos 2,45 milhões de pessoas em todo o mundo se encontra[va]m numa situação de trabalho forçado derivado de tráfico”. – Cfr. (Voorhut, 2007, p. 48).

⁴⁸ Cfr. (Moerman, 2010, p. 98), §3.2 que se baseou em (Van der Mussele vs. Belgium, 1983), §34 e em (Decision Ackerl & Others vs. Austria, 1994, p. 2).

⁴⁹ Cfr. (Council of Europe, 1962, pp. 15-17).

⁵⁰ Cfr. (Van der Mussele vs. Belgium, 1983), §34.

o TEDH apenas decompõe o conceito, analisando as palavras que lhe dão forma. O TEDH não estabelece por isso uma classificação alternativa: trabalho ‘forçado’ ou trabalho ‘obrigatório’, mas caracteriza os adjetivos do conceito. Esta visão é confirmada em (Siliadin vs. France, 2005), §117, porque ao mencionar o caso (Van der Mussele vs. Belgium, 1983) o TEDH diz-nos apenas que, expostos os factos em que se encontrava a requerente, era necessário definir se a sua situação se enquadrava ou não no conceito de trabalho forçado (ou obrigatório).

Por fim, se considerarmos os comentários realizados ao artigo 4.º da CEDH vemos, entre outros, que DIJK⁵¹ destriça três conceitos (escravatura, servidão e trabalho forçado) e não quatro; e que RENUCCI⁵² menciona que “o trabalho forçado e obrigatório é uma forma de exploração e degradação do homem (...)” – sublinhado nosso.

⁵¹ Cfr. (Dijk, et al., 2006, p. 444).

⁵² Cfr. (Renucci, 2010, p. 358).

Capítulo II – Evolução dinâmica de trabalho forçado

1. Análise das normas sobre o conceito

A alegada violação do artigo 4.º da CEDH coloca ao TEDH⁵³ a difícil tarefa de definir os conceitos aí plasmados: escravatura, servidão e trabalho forçado⁵⁴.

Em 1930 todos os países-membros da OIT que ratificassem a Convenção n.º 29 ficavam obrigados a abolir a utilização de trabalho forçado em todas as suas formas, e o mais rapidamente possível⁵⁵.

“Sendo uma das normas fundamentais da OIT, a Convenção n.º 29 foi elaborada a partir do artigo 5.º da Convenção sobre a Escravatura de 1926⁵⁶, que exige aos Estados a tomada de medidas necessárias⁵⁷ para que o trabalho forçado ou obrigatório não gere situações análogas às da escravatura”⁵⁸.

A Convenção n.º 29 dá-nos um entendimento sobre o conceito no seu artigo 2.º/1: “a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ compreenderá todo o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de qualquer castigo e para o qual ela não se tenha oferecido voluntariamente” (sublinhado nosso). Para além da compreensão dada ao conceito pelo artigo 2.º/1 da Convenção n.º 29, o seu artigo 2.º/2 refere por sua vez cinco situações que não poderão ser incluídas no âmbito de trabalho forçado⁵⁹ e que,

⁵³ Hoje em dia qualquer Estado ou particular que se considere vítima de uma violação da CEDH pode recorrer de forma direta ao TEDH, desde que, entre outros requisitos, se tenham esgotado os meios internos e não tenham decorrido mais de seis meses da decisão definitiva da questão. – Cfr. Artigos 33.º a 35.º da CEDH.

⁵⁴ No presente capítulo atenderemos apenas à definição deste último.

⁵⁵ Mais tarde, e com a Declaração de 1998, todos os países-membros da OIT ficaram vinculados ao cumprimento da Convenção n.º 29 independentemente da ratificação. Vejamos como exemplo a China, “porque apesar de não ter ratificado as duas Convenções da OIT sobre o trabalho forçado, pode dizer-se que os princípios nelas expressos se lhe aplicam pelo facto de este país ser membro da OIT (...)”. – Cfr. (Lu, 2008, p. 833).

⁵⁶ Criada pela Sociedade das Nações a 25 de setembro de 1926, entrou em vigor a 9 de março de 1927.

⁵⁷ Segundo o artigo 25.º da Convenção n.º 29, a proibição do trabalho forçado exige aos Estados duas obrigações – uma de abstenção e outra de ação: abstenção da prática de trabalho forçado, e criação de meios legislativos e práticos de erradicação do mesmo. Assim, para além de proibirem o trabalho forçado, os Estados devem criminalizar a sua prática, impondo penas adequadas e efetivamente aplicáveis/executáveis. No entanto, estes deveres de ação do Estado não se esgotam na criação de legislação, podendo ser necessária a adoção de medidas operacionais em determinadas situações. – Cfr. (Rantsev vs. Cyprus and Russia, 2010), §286 e (Mantouvalou, 2010, p. 431).

⁵⁸ (Fenwick, 2005, pp. 265-266).

⁵⁹ (Fenwick, 2001, p. 41) defende que estas situações não estão excluídas do conceito de trabalho forçado e que, pelo contrário, são tipologias do mesmo, apesar de ser permitido aos Estados, por razões políticas, recorrer a elas em determinadas condições. Não podemos concordar com o ponto de vista do

como tal, não se consideram proibidas, designadamente: “a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude de leis do serviço militar obrigatório com referência a trabalhos de natureza puramente militar; b) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas comuns de cidadãos de um país soberano; c) qualquer trabalho ou serviço exigido de uma pessoa em decorrência de condenação judiciária, contanto que o mesmo trabalho ou serviço seja executado sob fiscalização e controle de uma autoridade pública e que a pessoa não seja contratada por particulares, por empresas ou associações, ou posta à disposição destas; d) qualquer trabalho ou serviço exigido em situações de emergência, ou seja, em caso de guerra ou de calamidade ou de ameaça de calamidade, como incêndio, inundações, fome, tremor de terra, doenças epidêmicas ou epizooticas, invasões de animais, insetos ou de pragas vegetais, e em qualquer circunstância, em geral, que ponha em risco a vida ou o bem-estar de toda ou parte da população; e) pequenos serviços comunitários que, por serem executados por membros da comunidade, no seu interesse direto, podem ser, por isso, considerados como obrigações cívicas comuns dos seus membros, desde que esses membros ou os seus representantes diretos tenham o direito de ser consultados quanto à necessidade desses serviços” (sublinhado nosso).

Diferentemente, a CEDH não se pronuncia sobre o conceito de trabalho forçado, apenas indicando no seu artigo 4.º/3 as situações que não são abrangidas pela proibição, tal como fez a OIT no já referido artigo 2.º/2 da Convenção n.º 29. Temos então que “não será considerado ‘trabalho forçado ou obrigatório’ (...): a) qualquer trabalho exigido normalmente a uma pessoa submetida a detenção nas condições previstas pelo artigo 5º da presente Convenção, ou enquanto estiver em liberdade condicional; b) qualquer serviço de caráter militar ou, no caso de objetores de consciência, nos países em que a objeção de consciência for reconhecida como legítima, qualquer outro serviço que substitua o serviço militar obrigatório; c) qualquer serviço exigido no caso de crise ou de calamidade que ameacem a vida ou o bem-estar da comunidade; d) qualquer trabalho ou serviço que fizer parte das obrigações cívicas normais” (sublinhado nosso).

autor, uma vez que o próprio texto da norma exclui aquelas situações do conceito de trabalho forçado [“a expressão trabalho forçado não compreenderá (...)”], situações essas que delimitam a sua definição, como veremos detalhadamente na parte 1 do capítulo III. (Moerman, 2010, p. 97) suporta a nossa posição, dizendo que “as situações mencionadas no artigo 4.º/3 da CEDH não são exceções à proibição do trabalho forçado, simplesmente porque não constituem trabalho forçado”.

A Convenção n.º 105 veio desenvolver o conceito inicialmente apresentado pela Convenção n.º 29⁶⁰, distinguindo no seu artigo 1.º cinco modalidades de trabalho forçado que desde logo proíbe sem qualquer período transitório: “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 económico vigente; b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento económico; c) como medida de disciplina da mão-de-obra; d) como punição por participação em greves e e) como medida de discriminação – racial, social, nacional ou religiosa”. “A imposição de trabalho forçado em qualquer dos casos mencionados (...) é contrária à Convenção n.º 105, mesmo que resulte de uma condenação de um tribunal”⁶¹.

Em 1966 o PIDCP incluiu no seu artigo 8.º/3/a) a proibição do trabalho forçado. Mais uma vez o texto não se presta a qualquer definição do conceito, referindo somente as situações que fogem à noção de trabalho forçado: “i) Todo o trabalho não referido na alínea b) normalmente exigido de um indivíduo que é detido em virtude de uma decisão judicial legítima ou que tendo sido objeto de uma tal decisão é libertado condicionalmente; ii) Todo o serviço de carácter militar e, nos países em que a objecção por motivos de consciência é admitida, todo o serviço nacional exigido pela lei dos objetores de consciência; iii) Todo o serviço exigido nos casos de força maior ou de sinistros que ameacem a vida ou o bem-estar da comunidade; iv) Todo o trabalho ou todo o serviço formando parte das obrigações cívicas normais”.

Por fim, tanto a Declaração de 1998 como a Convenção n.º 189 e a respetiva Recomendação n.º 201⁶² referem a proibição do trabalho forçado, mas também não o definem.

Perante o exposto, podemos afirmar que dos textos referentes à proibição do trabalho forçado apenas um deles ousa esboçar uma definição do conceito: a Convenção n.º 29⁶³.

⁶⁰ Há que referir que “ambas as Convenções são de aplicação geral, com vista à proteção da população dos países que as ratificaram”. – Cfr. (International Labour Organization, 2007, p. 77), §143.

⁶¹ (International Labour Organization, 1962, p. 195), §11.

⁶² Cfr. Ponto 26(2): “Os Membros deveriam cooperar nos níveis bilateral, regional e global com o propósito de melhorar a proteção de trabalhadores domésticos, especialmente no que diz respeito à prevenção do trabalho forçado e tráfico de pessoas (...)” – sublinhado nosso.

2. Interpretação internacional do conceito

Ainda hoje em vigor, a Convenção n.º 29 tem servido de base conceptual a vários órgãos internacionais de garantia de aplicação das normas, nomeadamente ao TEDH⁶⁴.

Uma vez que a compreensão do conceito, mesmo na interpretação da CEDH, tem sido realizada com base na análise de indicações dadas pela OIT⁶⁵, fazemos questão de observar a evolução dos elementos característicos de trabalho forçado à luz das considerações desta Organização. Expondo:

1962⁶⁶

As várias formas de trabalho forçado podem agrupar-se em dois tipos: o trabalho que é realizado sob a ameaça de qualquer castigo e o trabalho para o qual o indivíduo não se ofereceu voluntariamente. É neste último tipo que se encaixam os artigos que excluem algumas situações do conceito, delimitando-o⁶⁷.

Segundo a experiência da CEACR nem sempre é possível distinguir, na teoria e na prática, trabalho forçado no sentido estrito de outras formas de compulsão de trabalho. No entanto, considerou-se desnecessária a inclusão de uma definição do conceito na Convenção n.º 105, uma vez que esta se circunscreveu a cinco situações específicas.

⁶³ Como referido em (International Labour Organization, 1962, p. 203), §36, “na grande maioria dos países a legislação não contém qualquer definição do termo trabalho forçado. No entanto, na maior parte dos territórios não-metropolitanos e nos Estados que se tornaram independentes após a II Guerra Mundial, a legislação contém uma definição que reproduz literalmente, ou de forma bastante aproximada, a definição contida na Convenção n.º 29”.

⁶⁴ Já em (Decision Iversen vs. Norway, 1963, p. 18) a Comissão referiu que “o conceito de trabalho forçado ou obrigatório não pode ser entendido apenas na sua literalidade, tendo vindo a ser analisado à luz das Convenções e Recomendações da OIT sobre trabalho forçado, que contêm certos elementos que devem ser tidos em conta na interpretação do artigo 4.º da CEDH”. Atualmente o TEDH também atribui enorme relevância à Convenção n.º 29. – Cfr. (C.N. vs. The United Kingdom, 2013), §34-35.

⁶⁵ Para garantir a aplicação e promoção das normas internacionais de trabalho a OIT criou, além do Comité *ad hoc*, uma Comissão de Peritos – a CEACR – cuja função é “realizar uma avaliação técnica e imparcial” daquelas normas. – Cfr. (International Labour Organization, 1996-2014).

A CEACR realiza Relatórios anuais, já referidos em ²⁷, designados por *Reports of the CEACR*, que são compostos por três partes: “a Parte I é um Relatório Geral que inclui comentários acerca do cumprimento dos deveres constitucionais dos Estados-membros; a Parte II contém observações sobre a aplicação das normas internacionais do trabalho, enquanto a Parte III é um Estudo Geral” – (International Labour Organization, 1996-2014). Estes Estudos Gerais cuja nomenclatura original é *General Surveys* são, como o próprio nome indica, “um estudo baseado na legislação e práticas nacionais dos Estados-membros sobre determinado assunto escolhido pelo Conselho de Administração, (...) permitindo à CEACR a análise do impacto das Convenções e Recomendações adotadas, bem como a identificação das dificuldades sentidas na sua aplicação e as possíveis formas de resolução desses problemas.” – (International Labour Organization, 1996-2014).

⁶⁶ Notas realizadas com base no estudo feito sobre (International Labour Organization, 1962).

⁶⁷ Nomeadamente os artigos 2.º/2 da Convenção n.º 29, 4.º/3 da CEDH e 8.º/3/c) do PIDCP, que referem o serviço militar obrigatório, as obrigações cívicas normais, o trabalho prisional, as situações de emergência e os pequenos serviços comunitários.

Para salvaguardar a proibição do trabalho forçado os países têm adotado outra técnica que não a da definição do conceito: proclamam direitos ou proíbem certas ações.

1968⁶⁸

As diversas formas de trabalho forçado abrangidas pelas Convenções da OIT referentes ao tema podem dividir-se em duas grandes categorias, como já referido, sendo que a convocação para o trabalho impõe determinadas obrigações ou restrições ao trabalho escolhido livremente, e o trabalho imposto serve como meio de coerção ou educação política, bem como forma de punição. Ou seja, a ênfase ora se dá no produto ou serviço das obrigações impostas, ora no efeito pretendido sobre os indivíduos, apesar de haver possibilidade de sobreposição de categorias.

Tendo em conta a definição do conceito apresentada pela Convenção n.º 29:

- Trabalho ou serviço exigido de determinada pessoa diferencia-se de um regime obrigatório de formação profissional, desde que a organização sistemática deste último seja efetivamente de treino, e não uma forma disfarçada de trabalho forçado. A obrigatoriedade do trabalho distingue-se, por exemplo, das obrigações impostas na ocupação da terra relacionadas com o seu uso.
- Ameaça de qualquer castigo não implica necessariamente sanções penais, mas pode antes comportar uma perda de direitos ou privilégios.

Ainda que a definição do conceito referida na Convenção n.º 29 seja válida para a Convenção n.º 105, elas são dois instrumentos independentes cujo alcance não é necessariamente coincidente.

1979⁶⁹

2001⁷⁰

O Comité *ad hoc* refere que o trabalho forçado é não só um conceito legal mas também um fenómeno económico, sendo necessária a sua compreensão para a eficaz erradicação do mesmo.

Considerando suficiente e válida a definição da Convenção n.º 29, o Comité *ad hoc* defende o redirecionamento do foco para as medidas práticas ao invés das condições

⁶⁸ Notas realizadas com base no estudo feito sobre (International Labour Organization, 1968).

⁶⁹ Cfr. (International Labour Organization, 1979). Não inovando nem complementando os anteriores Estudos da OIT sobre o tema quanto à definição de trabalho forçado, a CEACR aproveitou para relembrar os países da necessidade de supervisão das suas legislações nacionais, bem como de colaboração com a OIT para a eficaz eliminação do trabalho forçado.

⁷⁰ Notas realizadas com base no estudo feito sobre (International Labour Organization - Comité *ad hoc*, 2001).

teóricas de preenchimento do conceito. No entanto, afirma alguma confusão dos países quanto à definição de trabalho forçado, consciencializando-os da necessidade de clarificação da mesma.

2005⁷¹

Há dois grandes problemas que levam à permanência do trabalho forçado no mundo: não existe uma definição detalhada e bem compreendida do conceito, o que torna a tarefa de identificação e punição da prática bastante difícil; conseqüentemente, o número de denúncias e processos sobre a prática é bastante diminuto, o que gera um ciclo vicioso – “não há legislação clara, poucas ou nenhuma denúncias da prática, e a consciencialização e publicidade são limitadas, o que leva à inexistência de pressão para a concretização de uma legislação clara”⁷².

Esta fraca compreensão leva a que o termo seja meramente associado aos regimes totalitários, a condições de trabalho insalubres e até a baixos ordenados, mas há que ter em atenção que o trabalho forçado é uma grave violação dos direitos humanos, bem como uma restrição da liberdade dos indivíduos.

A OIT tem trabalhado no sentido de aperfeiçoar os conteúdos da definição da Convenção n.º 29: trabalho ou serviço; realizado sob a ameaça de qualquer castigo; involuntariamente⁷³.

O que leva ao reconhecimento de uma situação de trabalho forçado é a natureza da relação trabalhador-empregador, e não o setor de atividade em questão ou a sua (i)legalidade⁷⁴.

⁷¹ Notas realizadas com base no estudo feito sobre (International Labour Organization - Comité ad hoc, 2005).

⁷² (International Labour Organization - Comité ad hoc, 2005, p. 2), §7.

⁷³ Segundo (Fenwick, 2001, p. 40) a remuneração do trabalho é irrelevante para o classificar como forçado, uma vez que o pagamento não implica necessariamente que o trabalho seja prestado de forma voluntária ou alheio a qualquer ameaça de castigo/penalidade. A nosso ver, a falta de remuneração de um trabalho realizado voluntariamente pode corresponder a direitos e obrigações civis, nomeadamente devido à insolvência do empregador. – Cfr. (Decision Sokur vs. Ukraine, 2002, p. 4), §4.

Não obstante, a remuneração poderá ser um dos fatores a ter em conta na classificação do trabalho como forçado, mas não isoladamente. – Cfr. (Siliadin vs. France, 2005), §114 *ex vi* (Mantouvalou, 2010, p. 426).

⁷⁴ O Comité *ad hoc* refere como exemplo uma prostituta, pois esta só se encontra a realizar trabalho forçado se a natureza desse serviço for involuntária e se ele for prestado sob ameaça de qualquer castigo, já não pelo facto de o país em questão considerar legal ou ilegal a prostituição. – Cfr. (International Labour Organization - Comité ad hoc, 2005, p. 6), §16.

2007⁷⁵

Com a Declaração de 1998, e independentemente da ratificação das Convenções n.º 29 e 105, a proibição do trabalho forçado estendeu-se a todos os países-membros da OIT.

Mediante a constatação de que o trabalho forçado impregna qualquer sociedade, para além dos componentes trabalho ou serviço e ameaça de qualquer castigo já analisados em 1968, a CEACR fez observações quanto ao consentimento voluntário do indivíduo:

- Diferenciando-se do consentimento voluntário, a ameaça de qualquer castigo sobrepõe-se, por vezes, ao primeiro. No entanto, não pode haver um consentimento dito voluntário se for prestado sob ameaça⁷⁶. Para averiguar a liberdade do consentimento há que atentar aos elementos exigidos pela legislação nacional.
- O constrangimento externo ou a coerção indireta que impedem a oferta voluntária do trabalhador podem derivar não só de atos do Estado mas também de atos do empregador, ou até da necessidade de o trabalhador obter sustento para fazer face às suas obrigações quotidianas.
- O direito à livre escolha da profissão é inalienável, daí que ainda que *ab initio* o trabalhador se tenha oferecido voluntariamente para o trabalho, poderá mais tarde querer terminar a sua relação laboral, tendo esse direito.
- A idade é um fator determinante para a prestação do consentimento, sendo questionável, no caso de menores, se o consentimento dos pais é exigível e/ou suficiente.

2009⁷⁷ e 2012⁷⁸

⁷⁵ Notas realizadas com base no estudo feito sobre (International Labour Organization, 2007).

⁷⁶ Como refere (Mantouvalou, 2006, p. 411) a análise do fator 'liberdade' deverá ter em conta se a escolha foi clara e o consentimento verdadeiro ou se, pelo contrário, a concordância do trabalhador se deve a algum tipo de coerção.

⁷⁷ O Relatório realizado pelo Comité *ad hoc* em 2009, disponível em (International Labour Organization - Comité ad hoc, 2009), não inova o conceito de trabalho forçado, focando-se antes na ligação entre tráfico de seres humanos e trabalho forçado, que não iremos abordar.

⁷⁸ No Relatório disponível em (International Labour Organization - SAP-FL, 2012) são apresentadas as principais conquistas do SAP-FL até então, não se realizando quaisquer análises à definição do conceito de trabalho forçado.

2012⁷⁹

Enquanto a maioria das constituições dos Estados-membros proíbe a escravidão, nem todas proíbem o trabalho forçado e, quando o fazem, não preveem qualquer definição do conceito, baseando-se nas orientações das Convenções n.º 29 e 105, que referem:

- Trabalho ou serviço em todas as suas formas, independentemente da atividade ou setor, o que inclui o setor informal;
- Todo o indivíduo, com menção a todos os seres humanos – nacionais, estrangeiros, menores, incapazes,
- Ameaça de qualquer castigo, que deve ser entendida num sentido amplo, cobrindo sanções penais, variadas formas de coerção e até perda de direitos ou privilégios.
- Consentimento voluntário, que se refere ao consentimento dado de forma livre e informada.

2014⁸⁰

Apesar do elevado número de ratificações aos instrumentos relativos à proibição do trabalho forçado, este ainda se verifica em larga escala e, ainda que a Convenção n.º 29 seja atualmente relevante, o contexto mundial mudou significativamente desde 1930.

A CEACR sugere por isso a criação de um Protocolo e/ou uma Recomendação⁸¹ que complementem as Convenções n.º 29 e 105, de forma a fornecer aos Estados-membros, entre outros, métodos de prevenção contra o trabalho forçado e de defesa das vítimas, colmatando as lacunas existentes e prosseguindo o objetivo da erradicação do trabalho forçado.

No entanto, a CEACR não pretende realizar nenhuma alteração à definição do conceito, apesar de confirmar que um dos obstáculos à erradicação do trabalho forçado é a “falta de harmonia nas legislações nacionais quanto à definição (...) e seus indicadores”⁸².

⁷⁹ Notas realizadas com base no estudo feito sobre (International Labour Organization, 2012).

⁸⁰ Notas realizadas com base no estudo feito sobre (International Labour Organization, 2014) e (International Labour Organization, 2014).

⁸¹ As duas propostas elaboradas podem ser consultadas em (International Labour Organization, 2014).

⁸² (International Labour Organization, 2014, p. 20), §72.

Como podemos confirmar pelos trabalhos preparatórios do artigo 4.º da CEDH⁸³, a CEDH foi beber inspiração não só à Convenção n.º 29 mas também a outro texto criado no seio da ONU – o PIDCP⁸⁴, que se encontrava em fase de projeto.

Apesar de inicialmente apenas pretender referir a proibição da escravatura e da servidão, o Comité de Ministros do Conselho da Europa acabou por incluir na CEDH a proibição do trabalho forçado, por sugestão da França e do Reino Unido.

Tanto a CEDH como o PIDCP se basearam na Convenção n.º 29 quanto à definição de trabalho forçado, mas não a incluíram no seu texto por não a considerarem “totalmente satisfatória”⁸⁵, tendo em conta a formulação das situações que excluem do conceito. Estas situações, elencadas de forma ligeiramente diferente nas alíneas do artigo 4.º/3 da CEDH, “delimitam o escopo do artigo 4.º/2 da CEDH ao declarar que aquelas quatro categorias de trabalho ou serviço não constituem trabalho forçado ou obrigatório no âmbito da Convenção”⁸⁶.

“O n.º 3 do artigo 4.º não se destina a ‘limitar’ o exercício do direito garantido pelo n.º 2, mas sim a ‘delimitar’ o próprio conteúdo desse direito, formando com ele um todo”⁸⁷ e ajudando à sua interpretação⁸⁸. Esta interpretação tem vindo a ser auxiliada pelos indicadores de trabalho forçado providenciados pela OIT. Estes basearam-se na “experiência teórica e prática”⁸⁹ do SAP-FL, permitindo-nos compreender as situações que levam ao surgimento do trabalho forçado e a forma como este afeta as suas vítimas. O folheto disponibilizado pela OIT refere onze indicadores, que poderão atuar individualmente ou em conjunto: “abuso de vulnerabilidade; engano; restrição da circulação; isolamento; violência física e sexual; intimidação e ameaças; retenção de

⁸³ Cfr. (Council of Europe, 1962, p. 5).

⁸⁴ Conforme podemos ver em (Council of Europe, 1962, p. 14), o artigo 4.º da CEDH apresenta uma enorme afinidade com o artigo 8.º do PIDCP e, tendo em conta que durante a elaboração daquele não foram tecidos quaisquer comentários específicos, o Secretariado do Conselho da Europa optou por anexar os comentários realizados no projeto do PIDCP, incorporando-os na CEDH.

⁸⁵ (Council of Europe, 1962, p. 17).

⁸⁶ (Decision Iversen vs. Norway, 1963, p. 18).

⁸⁷ (Van der Mussele vs. Belgium, 1983), §38.

⁸⁸ Cfr. (Karlheinz Schmidt vs. Germany, 1994), §22. As situações excluídas do conceito de trabalho forçado previstas no artigo 4.º/3 da CEDH, “não obstante a sua diversidade, baseiam-se nas ideias de interesse geral, solidariedade social e o normal curso das coisas”. – Cfr. (Van der Mussele vs. Belgium, 1983), §38.

⁸⁹ (International Labour Office, 2012, p. 2).

documentos de identidade; retenção da remuneração; servidão por dívida; condições de trabalho e de vida abusivas; horas extra excessivas”⁹⁰.

Perante o exposto, vemos que ao invés de uma lista exemplificativa e exaustiva de adjetivos a definição de trabalho forçado adotada a nível internacional é, na nossa opinião, ampla. Identificamos dois elementos essenciais no trabalho ou serviço realizado: ameaça de qualquer castigo e falta de consentimento voluntário do indivíduo, que poderão ser averiguados de acordo com os indicadores fornecidos pela OIT.

Desta forma o conceito abarca não só as tradicionais práticas de trabalho forçado, mas também as práticas análogas à escravatura e servidão, bem como as novas formas que têm surgido nos últimos tempos, tais como o tráfico, o trabalho doméstico, entre outros.

⁹⁰ (International Labour Office, 2012, p. 3).

Capítulo III – O artigo 4.º da CEDH

1. Estrutura e interação

“A importância do artigo 4.º da CEDH é de tal forma relevante numa sociedade democrática que requer a penalização do comportamento que o contrarie”⁹¹. No entanto, e como afirma MANTOUVALOU⁹², o seu âmbito exato era, até há alguns anos, relativamente inexplorado.

Desde logo pela leitura do artigo 4.º da CEDH se percebe que há uma distinção entre os conceitos de trabalho forçado, escravatura e servidão, pelo facto de a sua elaboração se ter baseado no artigo 8.º do PIDCP⁹³, que os colocou estrategicamente em três parágrafos distintos: “1. Ninguém será submetido à escravidão (...)”; “2. Ninguém será mantido em servidão” e “3/a) Ninguém será constrangido a realizar trabalho forçado ou obrigatório”. Não obstante, os redatores da CEDH optaram por colocar a proibição da escravatura e da servidão num só parágrafo, e a do trabalho forçado noutra.

Atentando à sua estrutura global vemos que “o artigo 4.º da CEDH foi elaborado de uma forma especial: nenhuma outra disposição da CEDH contém enumerações do mesmo género. Isto pode sugerir que os redatores da CEDH quiseram que este artigo fosse interpretado de uma forma particular”⁹⁴.

Enquanto os restantes artigos da CEDH referem num parágrafo quais os direitos consagrados, prevendo no parágrafo seguinte as situações que os restringem, ou seja, que os limitam⁹⁵, o artigo 4.º refere primeiro os direitos negativos (proibição de

⁹¹ (Mantouvalou, 2010, p. 426).

⁹² Cfr. (Mantouvalou, 2006, p. 401).

⁹³ Cfr. (Council of Europe, 1962, p. 15) – “Ao elaborar o PIDCP ficou aceite que ‘escravatura’ e ‘servidão’ são dois conceitos diferentes que devem ser tratados em parágrafos distintos”. Esta é uma das justificações da diferenciação dos conceitos, e que contraria a posição de (Moerman, 2010, pp. 89-90). Este autor não utilizou o princípio cooperativo de GRICE que ele próprio invocou, pois não aproveitou a informação toda que lhe foi ‘fornecida’ ao afirmar que não era possível encontrar uma referência da distinção entre servidão e escravatura nos trabalhos preparatórios da CEDH, nem noutros tratados de direitos humanos nos quais o Conselho da Europa se tinha baseado. Apesar do seu erro, chegou dedutivamente à conclusão de que a intenção dos criadores da CEDH seria a de referir dois conceitos distintos no artigo 4.º/1 da CEDH.

O próprio TEDH “manteve a clássica distinção entre escravatura e trabalho forçado, permitindo que o conceito de servidão preenchesse a lacuna existente entre os dois”. – Cfr. (Cullen, 2006, p. 592).

⁹⁴ (Zarb Adami vs. Malta, 2006), opinião coincidente do Juiz GARLICKI.

⁹⁵ Como exemplo atentemos nos artigos 8.º e 9.º da CEDH, que nos seus números 1 referem o direito protegido (respeito pela vida privada e liberdade de pensamento/consciência/religião, respetivamente),

escravatura, servidão e trabalho forçado), indicando depois o que não faz parte da consagração do direito negativo de trabalho forçado, ou seja, delimitando (e não limitando) o seu conceito.

O artigo 4.º/2 da CEDH deve por isso ser lido em conjunto com o artigo 4.º/3 da mesma, com o qual forma um todo⁹⁶, já que as situações enumeradas nas alíneas a) a d) do n.º 3 permitem a compreensão do conceito de trabalho forçado proibido pelo n.º 2, explicitando o que não faz parte do mesmo.

Quanto à relação entre o n.º 1 e o n.º 2 (e 3) do artigo 4.º da CEDH, “o texto da norma diz-nos que a proibição da escravatura e da servidão são consideradas questões de estatuto e, por contraste, a proibição de trabalho forçado tem como objetivo proteger as pessoas que se encontram em liberdade. Escravatura e servidão são estados contínuos, embora não necessariamente permanentes, enquanto o trabalho forçado pode surgir incidentalmente ou ter carácter temporário”⁹⁷. Se atentarmos à “exploração”⁹⁸ do trabalho como um *continuum*, o trabalho forçado aparece como uma situação mínima de exploração e a escravatura na outra extremidade, como um método de exploração mais agravado”⁹⁹. Também se pode ver esta graduação pelo artigo 15.º da CEDH, que

enquanto nos números 2 indicam as situações em que o Estado poderá, justificadamente, interferir nesses mesmos direitos.

⁹⁶ Esta conclusão permitirá, como refere o Juiz GARLICKI na sua opinião coincidente em (Zarb Adami vs. Malta, 2006), que as funções/deveres que o Estado pode impor ao indivíduo sem o submeter a trabalho forçado (porque efetivamente não o é), e que estão elencadas no artigo 4.º/3 da CEDH, sejam englobadas por este, que as absorve no seu âmbito. Uma das consequências desta inclusão na CEDH é permitir que os deveres e serviços referidos no artigo 4.º/3 sejam passíveis de análise à luz do artigo 14.º da CEDH, que proíbe a discriminação dos direitos reconhecidos na CEDH. Caso contrário, e tomando como exemplo a opinião divergente do Juiz MIFSUD BONNICI em (Karlheinz Schmidt vs. Germany, 1994), as ‘obrigações cívicas normais’ previstas no artigo 4.º/3/d) da CEDH não poderiam considerar-se discriminatórias à luz do seu artigo 14.º, uma vez que não fariam parte da Convenção, e este último artigo apenas opera se uma das disposições substantivas da CEDH for considerada aplicável. Se assim fosse, ou seja, se não se considerasse o artigo 4.º/3 parte do todo da CEDH, a conclusão do Juiz MIFSUD BONNICI seria lógica, ainda que incorreta à luz do Direito, porque não salvaguardaria os direitos do indivíduo protegidos pela CEDH.

⁹⁷ (Jacobs, et al., 2010, p. 195).

⁹⁸ Desde o Protocolo de Palermo da ONU, datado de 2000 e que previne, suprime e pune o tráfico de pessoas que o termo ‘exploração’ tem ganho mais relevância, indicando-se no seu artigo 3.º que “exploração deverá incluir, no mínimo, a exploração da prostituição de outros ou outras formas de exploração sexual, trabalho ou serviços forçados, escravatura e práticas similares à escravatura, servidão ou a remoção de órgãos”.

⁹⁹ (Voorhut, 2007, p. 59). No entanto, há quem rejeite esta concetualização hierárquica, considerando a distinção entre escravatura, servidão e trabalho forçado irrelevante para a defesa dos direitos humanos. – Cfr. (Prosecutor vs. Kunarac, 2001, pp. 193-194), §541-543. Somos, no entanto, levados a defender que apesar de “cada um dos conceitos implica[r] trabalho realizado involuntariamente, (...) a diferença reside na graduação do carácter deslegante do trabalho e/ou o meio pelo qual ele é imposto” – (Moerman, 2010, p. 109), caso contrário prejudicaríamos a eficácia da punição das diferentes formas de exploração laboral, pois a indistinção dos conceitos leva à incapacidade de diferenciação da pena concretamente aplicável.

estabelece diferentes proibições consoante o tipo de exploração de trabalho: escravatura e servidão estão sujeitas a uma proibição absoluta (inderrogável), e trabalho a uma proibição relativa (derrogável).

O artigo 15.º/1 da CEDH diz-nos que “em caso de guerra ou de outro perigo público que ameace a vida da nação, qualquer Alta Parte Contratante pode[rá] tomar providências que derroguem as obrigações previstas na (...) Convenção, na estrita medida em que o exigir a situação, e em que tais providências não estejam em contradição com as outras obrigações decorrentes do direito internacional”. Pelo contrário, o artigo 15.º/2 da CEDH indica-nos que, entre outros, o n.º 1 do artigo 4.º “não autoriza nenhuma derrogação”. Posto isto, verificamos que a escravatura e a servidão são proibidas em absoluto, mesmo em caso de estado de emergência ou necessidade, enquanto a proibição do trabalho forçado poderá ser derrogada se o bem-estar da Nação assim o exigir¹⁰⁰.

2. Distinção de figuras afins: escravatura e servidão

Uma vez que “outras formas de trabalho forçado têm ganho destaque recentemente¹⁰¹, resultantes da globalização, das mudanças sociais e económicas que têm criado um grande fosso entre ricos e pobres, bem como das mudanças do mercado e

¹⁰⁰ Como afirma (Leventhal, 2005, p. 238), §7: “o artigo 4.º da CEDH combina uma proibição absoluta da escravatura e da servidão com uma proibição limitada quanto ao trabalho forçado”. Na nota ⁴⁷ de (Mantouvalou, 2006, p. 406) vemos que “as provisões inderrogáveis estão previstas no artigo 15.º”, tal como referem (Keane & McGeehan, 2008, p. 112) ao exporem a diferença entre escravatura e trabalho forçado, nomeadamente devido ao carácter derrogável da proibição deste último. Também (Moerman, 2010, p. 97) considera derrogável a proibição do trabalho forçado, apesar de referir que a mesma é uma proibição absoluta ao basear-se na terminologia utilizada pelo TEDH em (Van der Mussele vs. Belgium, 1983), §32, e com a qual não podemos concordar, por se tratar de um “erro gritante do TEDH”, como refere (Allain, 2010, p. 551): “Apenas o artigo 4.º/1 da CEDH, que lida com a escravatura e a servidão, é inderrogável; as obrigações previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 4.º, relacionadas com o trabalho forçado, podem ser derrogadas e, como tal, não fazem parte da lista do artigo 15.º/2 da CEDH”. (McGeehan, 2012, p. 441) reforça esta ideia.

Invocando o caso (Van der Mussele vs. Belgium, 1983), §32, (Piotrowicz, 2012, p. 182) diz-nos que as proibições da escravatura, da servidão e do trabalho forçado são inderrogáveis. No entanto, cremos que o autor não interpretou corretamente a visão do TEDH, pois este referiu, ainda que de forma terminologicamente errada, que a proibição do trabalho forçado na CEDH era absoluta no sentido em que, ao contrário da Convenção n.º 29 não previa qualquer período transitório. Se o objetivo de PIOTROWICZ era sustentar a inderrogabilidade do artigo 4.º da CEDH numa posição do TEDH, deveria ter-se baseado em (Siliadin vs. France, 2005, p. 29), §112, cuja linguagem não deixa margem para dúvidas.

¹⁰¹ (Piotrowicz, 2012, p. 182) refere que a proibição do trabalho forçado tem ressonância na Europa pós-comunista, desde logo se atentarmos aos exemplos de Auschwitz na II Grande Guerra e aos bares e bordéis do século XXI.

do aumento da mobilidade das pessoas”¹⁰², consideramos necessária a definição das suas figuras afins. Expostas as formalidades que diferenciam as provisões a que se referem o n.º 1 e o n.º 2 do artigo 4.º da CEDH, há que definir, ainda que sucintamente, escravatura e servidão.

Segundo GOMIEN¹⁰³ e por oposição ao trabalho forçado, a escravatura e a servidão abrangem formas mais amplas de controlo sobre o indivíduo, caracterizadas por condições opressivas que ele não pode mudar e das quais não consegue escapar. Sendo esta explicação algo redutora, porque não discrimina os conceitos, consideramos importante uma análise mais detalhada.

Vejamos como é definida a escravatura no artigo 1.º da Convenção sobre a Escravatura de 1926: “estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade”. Esta noção foi mais tarde introduzida no artigo 7.º/a) da Convenção Suplementar relativa à Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura¹⁰⁴, que alargou o conceito. A proibição da escravatura passou não só a conter a noção tradicional do termo, mas a abranger também outras formas, nomeadamente as elencadas nas alíneas a) a d) do artigo 1.º desta última Convenção¹⁰⁵.

Embora a condenação formal da escravatura se tenha dado em 1815¹⁰⁶ “e tenhamos chegado tão longe na supressão da exploração humana, parece que perdemos de vista o significado do termo escravatura”¹⁰⁷ ao permitir a manutenção da sua prática e o seu desenvolvimento em novas formas.

Já a servidão parece ser uma forma severa de privação da liberdade, sem a vertente do direito de propriedade que existe na escravatura, na qual o indivíduo não tem quaisquer meios de modificar a sua condição laboral¹⁰⁸, pois a exploração sobre si

¹⁰² (International Labour Organization, 2007, p. 112), §197.

¹⁰³ Cfr. (Gomien, 2005, p. 29).

¹⁰⁴ Doravante designada por Convenção Suplementar sobre Escravatura, esta foi assinada no seio da ONU a 7 de setembro de 1956, tendo entrado em vigor a 30 de abril de 1957.

¹⁰⁵ Cfr. (Montgomery, 2007, pp. 4-5).

¹⁰⁶ Cfr. (Nicholson, 2010, p. 705). Nos Estados Unidos da América as proibições da escravatura, servidão e trabalho forçado foram reconhecidas em 1865. – Cfr. (Velado, 2012, p. 187).

¹⁰⁷ (Allain & Bales, 2012).

Para mais detalhe sobre a definição de escravatura ver, entre outros, (Allain & Hickey, 2012). Também (McGeehan, 2012) refere a negra visão de que o processo de definição formal de escravatura tem vindo a demonstrar não a sua abolição, mas uma ‘continuidade aceitável’.

¹⁰⁸ Cfr. (Beddard, 1993, p. 107) e (Martins, 2012, p. 209).

exercida não será somente económica, implicando também uma dependência extrema¹⁰⁹. Também a Convenção Suplementar sobre Escravatura parece esboçar uma definição de servidão/sujeição no seu artigo 1.º/b) *ex vi* artigo 7.º/b): “pessoa que é obrigada por lei, costume ou contrato, a viver e trabalhar numa terra pertencente a outrem e a prestar-lhe, mediante remuneração ou gratuitamente, determinados serviços, sem liberdade para mudar de condição”¹¹⁰.

Escravatura, servidão e trabalho forçado são então três conceitos distintos, que poderão considerar-se hierarquizados em função da gravidade da exploração do trabalho¹¹¹. No entanto, estas não são as únicas formas de exploração laboral atualmente existentes. Considerando que a CEDH “é um instrumento vivo, que deve ser lido à luz das noções que prevalecem atualmente nos Estados democráticos”¹¹² e que “o TEDH considera que, juntamente com os artigos 2.º e 3.º, o artigo 4.º da CEDH consagra um dos valores básicos das sociedades democráticas que compõem o Conselho da Europa”, na nossa opinião há que manter uma visão ampla e evolutiva da interpretação deste artigo e seus respetivos conceitos, daí que como tem vindo a ser defendido, o artigo 4.º da CEDH abarque também a ‘escravatura moderna’, o ‘tráfico de seres humanos’ e outras ‘práticas análogas à escravatura’, como o trabalho doméstico¹¹³, o que permitirá alcançar uma maior proteção dos direitos humanos.

¹⁰⁹ Cfr. (Kaufmann, 2007, pp. 42-43).

¹¹⁰ Cfr. (Rijken, 2009, p. 214). É esta a conclusão a que acaba por chegar a Comissão no (Rapport Van Droogenbroeck c. La Belgique, 1980), §79, referindo que “além da obrigação de prestação de determinados serviços a terceiros, a noção de servidão inclui a obrigação de o ‘servo’ viver na propriedade de outros, impossibilitado de alterar a sua condição”.

¹¹¹ A sua distinção é uma questão de grau, como referem (Jacobs, et al., 2010, p. 196).

¹¹² (Van der Mussele vs. Belgium, 1983), §32.

¹¹³ Sobre estas práticas, cfr., entre outros, (Mantouvalou, 2006), (Scarpa, 2009), (Mantouvalou, 2010), (Kara, 2011), (Mantouvalou, 2012).

Capítulo IV – Jurisprudência do Conselho da Europa

“O trabalho forçado é um tema sensível, levando a que os Estados sejam relutantes à sondagem e reconhecimento da existência do mesmo dentro do seu território. (...) As próprias vítimas ficam por vezes reticentes em fornecer o seu testemunho, temendo represálias não só por parte dos seus exploradores, mas também alguma ação por parte das autoridades policiais ou de imigração”¹¹⁴.

Sendo a CEDH um tratado, deverá ser interpretada à luz da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados¹¹⁵ e, “desse modo, o TEDH deverá ter em atenção todas as regras de Direito Internacional aplicáveis e relevantes ao caso, devendo interpretar a CEDH de harmonia com as restantes normas de Direito Internacional, das quais ela faz parte”¹¹⁶.

No entanto, o TEDH nem sempre foi o único órgão de interpretação/aplicação da CEDH. Na redação inicial desta a sua aplicação era garantida por uma estrutura tripartida¹¹⁷: a Comissão¹¹⁸ pronunciava-se sobre a admissibilidade das queixas, estabelecendo os factos e contribuindo para uma resolução amigável do pleito que, quando não era possível, levava a que ela submetesse o caso ao TEDH e formulasse um parecer sobre a existência ou não de violação da CEDH; o TEDH¹¹⁹ estava encarregue de proferir um acórdão definitivo e obrigatório quanto aos casos a ele submetidos; e o Comité de Ministros do Conselho da Europa¹²⁰ tomaria uma decisão, também ela definitiva e obrigatória, sobre os casos que não fossem submetidos ao TEDH.

Com o Protocolo Adicional n.º 11 à CEDH¹²¹ foi criado um novo TEDH, um Tribunal único que passou a chamar a si as competências anteriormente tripartidas¹²²,

¹¹⁴ (International Labour Organization - Comité ad hoc, 2005, p. 1), §5.

¹¹⁵ A doravante Convenção de Viena foi assinada a 23 de maio de 1969, tendo entrado em vigor a 27 de janeiro de 1980.

¹¹⁶ (Reid, 2012, p. 57), §I-062. Não obstante, o TEDH considera-se livre e autónomo das legislações nacionais para determinar o escopo dos direitos consagrados na CEDH, devido ao princípio da autonomia dos conceitos nela exarados. – Cfr. (Reid, 2012, p. 61), §I-066.

¹¹⁷ Cfr. (Alves, 2008, p. 8) e (Barreto, 2010, p. 28).

¹¹⁸ A Comissão foi criada em 1954.

¹¹⁹ O TEDH foi criado em 1959.

¹²⁰ Este é composto pelos Ministros dos Negócios Estrangeiros das Altas Partes Contratantes.

¹²¹ Este Protocolo foi adotado a 11 de maio de 1994, tendo entrado em vigor a 1 de novembro de 1998.

¹²² Cfr. Artigo 32.º da CEDH.

deixando de existir Comissão, “que até então instruíra as queixas que declarava admissíveis”¹²³.

Tal como vários autores discorrem¹²⁴, e como também é possível verificar pela leitura dos casos levados à Comissão e ao TEDH¹²⁵, a quantidade de litígios que envolvem o artigo 4.º da CEDH é extremamente reduzida, e até 2005¹²⁶ não tinha havido qualquer condenação de um Estado ao abrigo do mesmo.

Curiosamente observamos que o *ratio* de condenações dos Estados por violação do artigo 4.º da CEDH estabelece uma relação de proporcionalidade direta com o aumento da proteção das vítimas contra o trabalho forçado. Ou seja, à medida que a luta contra o trabalho forçado vai aumentando, e que supostamente se aproxima da sua erradicação, também o TEDH aumenta o número de condenações dos Estados por violação do artigo 4.º da CEDH¹²⁷.

Parece-nos que a justificação mais otimista a oferecer à referida constatação é a de que os padrões de proteção do trabalho forçado se encontram atualmente mais acessíveis à população, que devido à maior publicidade feita em termos internacionais quanto à proteção dos direitos humanos passou a enfrentar estes problemas lutando pela dignidade humana. Outra visão, talvez mais pessimista mas nem por isso menos real, é a de que face às dificuldades económicas atuais o recurso ao trabalho forçado tenha aumentado e, com isso, o número de queixas e respetivas condenações seja maior. De qualquer das formas, o TEDH parece-nos estar mais ‘aberto’ à interpretação atualista e dinâmica da CEDH do que estava inicialmente, aquando os seus primeiros casos.

Referindo algumas Decisões da Comissão, bem como alguns Acórdãos do TEDH¹²⁸, analisaremos criticamente os componentes/elementos do conceito internacionalmente aceite de trabalho forçado, dissecando o artigo 4.º da CEDH com o objetivo de compreender a evolução jurisprudencial da definição do conceito.

¹²³ (Alves, 2008, p. 8).

¹²⁴ Vejamos, entre outros, (Leventhal, 2005, p. 237), §2; (Herrarte, 2009, p. 84), §11; (Jacobs, et al., 2010, pp. 195-196) e (Mowbray, 2012, p. 232).

¹²⁵ Cfr. (Siliadin vs. France, 2005, p. 36), §154 e (Rantsev vs. Cyprus and Russia, 2010, p. 65), §279.

¹²⁶ Referimo-nos ao caso (Siliadin vs. France, 2005).

¹²⁷ Desde o caso (Siliadin vs. France, 2005) já contamos com mais três condenações fundadas na violação do artigo 4.º da CEDH: (Rantsev vs. Cyprus and Russia, 2010), (C.N. and V. vs. France, 2012) e (C.N. vs. The United Kingdom, 2013).

¹²⁸ Não referiremos nem nos pronunciaremos quanto aos factos ou alegadas violações de artigos que não o artigo 4.º, n.ºs 1 e 2 da CEDH.

1. O artigo 4.º da CEDH: visão geral

Tal como os autores do PIDCP relativamente ao artigo 8.º, os autores da CEDH basearam-se na Convenção n.º 29 para a elaboração do artigo 4.º¹²⁹. No entanto, este artigo não define o que entende por escravatura, servidão ou trabalho forçado, e apesar de o TEDH afirmar que não há nenhuma orientação sobre esta questão nos documentos do Conselho da Europa relativos aos trabalhos preparatórios da CEDH¹³⁰, sabemos que é devido a estes¹³¹ que garantimos a Convenção n.º 29 como fonte de informação da CEDH quanto à interpretação do conceito de trabalho forçado.

A Convenção n.º 29 proíbe o trabalho forçado numa forma geral, prevendo no entanto um período transitório. Ao contrário desta, a CEDH estabelece uma “proibição geral e absoluta de trabalho forçado”¹³², uma vez que não prevê qualquer período transitório. Tendo em conta o artigo 15.º da CEDH poderíamos afirmar que o artigo 4.º contempla duas provisões: uma inderrogável (4.º/1) e outra derogável (4.º/2). No entanto, o TEDH tem vindo a afirmar, erradamente¹³³, que “o artigo 4.º da CEDH não prevê quaisquer exceções ou derrogações nos termos do artigo 15.º/2 da CEDH”¹³⁴.

Não considerando a CEDH como o único quadro de referência para a interpretação de direitos e liberdades nela garantidos, o TEDH diz-nos que ela deverá ser lida de acordo com a Convenção de Viena e outras normas e princípios de Direito internacional aplicáveis, fundando-se numa interpretação atual e realista, e não numa aplicação em vácuo¹³⁵, ou seja, a CEDH deverá ser aplicada caso a caso e interpretada de acordo com o pensamento democrático atual da sociedade, de forma a garantir a eficácia dos direitos que salvaguarda¹³⁶. É sob esta alçada que o TEDH acaba por incluir no artigo 4.º da CEDH a proibição do tráfico de seres humanos, porque ainda que ele não o preveja,

¹²⁹ Cfr. (Van der Musselle vs. Belgium, 1983, p. 12), §32.

¹³⁰ Cfr. (Van der Musselle vs. Belgium, 1983, p. 12), §32.

¹³¹ Como já referimos, os comentários efetuados nos trabalhos preparatórios do PIDCP foram pensados aos trabalhos preparatórios da CEDH – cfr. (Council of Europe, 1962, p. 14).

¹³² (Van der Musselle vs. Belgium, 1983, p. 13), §32. Esta terminologia induz em erro, uma vez que a proibição do trabalho forçado é relativa, como já vimos, sendo derogável nos termos do artigo 15.º/2 da CEDH. Cremos, no entanto, que a leitura do caso demonstra que o objetivo do TEDH era referir que, ao contrário da Convenção n.º 29, a proibição do trabalho forçado plasmada na CEDH não prevê um período transitório.

¹³³ Num comentário relativo a (Rantsev vs. Cyprus and Russia, 2010) ALLAIN critica o erro crasso do TEDH ao classificar, no §284 do caso, o artigo 4.º da CEDH como uma proibição absoluta – (Allain, 2010, p. 551), mas como podemos ver pela leitura de (Siliadin vs. France, 2005, p. 29), §112, a crítica do autor deveria ter sido dirigida a este último caso, como aliás refere (McGeehan, 2012, p. 441).

¹³⁴ (Siliadin vs. France, 2005, p. 29), §112.

¹³⁵ Cfr. (Rantsev vs. Cyprus and Russia, 2010, p. 64), §273-274.

¹³⁶ Cfr. (Rantsev vs. Cyprus and Russia, 2010, p. 64), §275.

para o TEDH é suficiente verificar se tal prática se enquadra ou não no âmbito do artigo 4.º da CEDH para decidir da violação deste¹³⁷. Esta desnecessidade de encaixe do tráfico num dos conceitos exarados naquele artigo 4.º da CEDH (escravatura, servidão e trabalho forçado) pode, conforme afirmámos anteriormente, prejudicar as autoridades nacionais de cada Estado quanto à concreta e efetiva punição dos atos.

2. O artigo 4.º/2 da CEDH: elementos do conceito de trabalho forçado

O conceito de trabalho forçado não pode ser entendido somente pelo significado literal das palavras que compõem o artigo 4.º/2 da CEDH, devendo ter-se em conta os elementos referidos nas Convenções da OIT. Esses elementos relevantes são: trabalho ou serviço realizado involuntariamente; sob ameaça de qualquer castigo; e injusto ou opressivo, ou que envolva um sofrimento evitável¹³⁸.

- Trabalho:

A Convenção n.º 29 providencia um ponto de partida para a interpretação do artigo 4.º da CEDH e, como tal, ‘trabalho’ deve ser entendido de forma abrangente, englobando todo o tipo de trabalho/serviço/atividade¹³⁹.

O conceito de trabalho forçado é composto por dois adjetivos: ‘forçado’ transmite a ideia de um constrangimento físico ou mental, enquanto ‘obrigatório’ não poderá referir-se a qualquer exigência permitida na lei¹⁴⁰, mas sim ao trabalho involuntariamente exercido e executado sob determinada ameaça de castigo¹⁴¹.

- Vontade:

O consentimento prévio é visto pela Comissão¹⁴² como um elemento fundamental, e talvez decisivo, para saber se determinado trabalho é ou não forçado. Já o TEDH considera que o simples consentimento inicial do trabalhador não permite inferir, desde

¹³⁷ Cfr. (Rantsev vs. Cyprus and Russia, 2010, pp. 65-66), §279 e 282.

¹³⁸ Cfr. (Decision Iversen vs. Norway, 1963).

¹³⁹ Cfr. (Van der Musselle vs. Belgium, 1983, p. 13), §33. O TEDH refere que deve ter-se em conta o âmbito extenso da palavra ‘*travail*’ (francês) e não o da palavra ‘*labour*’ (inglês), pois este último parece dirigir-se somente ao trabalho manual, o que não seria juridicamente correto.

¹⁴⁰ Se assim fosse, os contratos de trabalho, inclusive os livremente negociados, seriam considerados trabalho forçado, uma vez que atribuem obrigações a ambas as partes.

¹⁴¹ Cfr. (Van der Musselle vs. Belgium, 1983, pp. 13-14), §34-35. Mais uma vez relembramos que é através da leitura contextual que cremos que o TEDH pretendeu analisar os dois adjetivos como parte do mesmo conceito e não indicá-los como conceitos distintos.

¹⁴² Cfr. (Rapport Van der Musselle c. La Belgique, 1982, p. 27), §100.

logo, que as obrigações impostas não remontam a trabalho forçado¹⁴³. Para determinar se o conceito de trabalho forçado se encontra preenchido, e tomando como exemplo o advogado-estagiário MUSSELE, o TEDH disse ser necessário ponderar se o acesso à profissão impunha um fardo excessivo ou desproporcionado face às suas vantagens futuras. Se assim fosse, não poderia ser considerado um trabalho previamente consentido¹⁴⁴. Concordamos com a visão do TEDH.

- Ameaça de qualquer castigo:

A ameaça de um castigo não tem de ser explícita ou direta, podendo simplesmente fundar-se na gravidade percebida dessa mesma ameaça¹⁴⁵.

- Injustiça, opressão, sofrimento evitável:

Os conceitos de ‘injusto’, ‘opressivo’ e ‘sofrimento evitável’ são de complexa definição, podendo significar uma situação desigual, arbitrária, abusiva, vinculativa e até dolorosa¹⁴⁶. Este critério advém também da Convenção n.º 29, mas já não do artigo 2.º¹⁴⁷, que é aquele que se relaciona com o conceito de trabalho forçado. Desta forma o TEDH acabou por não o utilizar nas suas decisões posteriores¹⁴⁸.

Exemplo:

Poderá um trabalho de curta duração, remunerado, pertencente ao ramo profissional do indivíduo, não discriminatório, não arbitrário ou punitivo, nem injusto ou opressivo ser considerado forçado? Em 1963¹⁴⁹ a maioria dos membros da Comissão considerou de imediato não se tratar de trabalho forçado. Pelo contrário, uma minoria considerou que as características como o salário¹⁵⁰, a duração do trabalho e as instalações onde este era realizado, analisadas por si só, não comportavam justificação bastante para a

¹⁴³ Cfr. (Van der Mussele vs. Belgium, 1983, p. 15), §36.

¹⁴⁴ Cfr. (Van der Mussele vs. Belgium, 1983, p. 15), §37.

¹⁴⁵ Cfr. (Siliadin vs. France, 2005, p. 30), §118. No caso tínhamos uma adolescente que se encontrava ilegalmente num país estrangeiro, vivendo no medo de ser presa, medo esse que lhe tinha sido inculcado pelos seus exploradores.

¹⁴⁶ Cfr. (Rapport Van der Mussele c. La Belgique, 1982, p. 27), §102.

¹⁴⁷ A obrigação injusta ou opressiva relaciona-se com os artigos 4.º e ss. da Convenção n.º 29.

¹⁴⁸ Cfr. (Van der Mussele vs. Belgium, 1983, p. 15), §37.

¹⁴⁹ Cfr. (Decision Iversen vs. Norway, 1963).

¹⁵⁰ O artigo 4.º da CEDH não contempla qualquer provisão relativa à remuneração do trabalho, nomeadamente de prisioneiros, o que levou a Comissão a declarar inadmissíveis diversas petições de prisioneiros que reclamavam uma remuneração superior – cfr. (Decision Twenty-one Detained People vs. Germany, 1968), até porque até há alguns anos os países-membros da ONU não tinham por hábito remunerar o trabalho dos prisioneiros. Quando tal ocorria era com o objetivo de os gratificar ou recompensar pelo esforço, o que não acontecia muitas vezes, de modo a disciplinar o detido.

exclusão da situação do artigo 4.º/2 da CEDH, desde logo porque o trabalho imposto poderia ser sujeito a sanções penais em caso de incumprimento.

Atualmente o TEDH defende a posição desta minoria, analisando os esforços/sacrifícios envolvidos no trabalho, bem como a vontade do indivíduo, tendo assim em conta os Indicadores de Trabalho Forçado mencionados pela OIT¹⁵¹, de forma a que todas as situações irregulares sejam sujeitas a uma decisão fruto de uma cuidada análise, e não meramente baseadas na sua aparência legal.

3. O artigo 4.º/3 da CEDH: as situações que não integram o conceito

O n.º 3 do artigo 4.º da CEDH delimita o escopo do seu n.º 2, indicando as categorias que não pertencem ao conceito de trabalho forçado¹⁵². Os dois números formam por isso um todo, auxiliando a interpretação do TEDH na conceptualização¹⁵³ dos tipos de trabalho.

O critério que delimita o conceito de trabalho forçado também inclui a normal execução do trabalho, e por isso um serviço considerado ‘normal’ poderá ser classificado de irregular caso a escolha dos indivíduos para o realizar envolva, por exemplo, fatores discriminatórios. Ou seja, mesmo que não haja trabalho forçado no sentido do artigo 4.º/2 da CEDH, por se considerar que estamos perante uma das situações previstas nas alíneas do artigo 4.º/3 da CEDH, poderemos ter uma violação da CEDH¹⁵⁴.

Esta não é uma visão despida de controvérsia. Enquanto o Juiz MIFSUD BONNICI¹⁵⁵ considera que o artigo 4.º/3 exclui do âmbito do conceito de trabalho forçado os tipos de trabalho aí referidos e, como consequência, os exclui também do âmbito de proteção da CEDH, não concebendo por exemplo a aplicabilidade do artigo 14.º da CEDH¹⁵⁶, o Juiz BRATZA¹⁵⁷ refere que o facto de o trabalho se reconduzir a

¹⁵¹ Cfr. (International Labour Office, 2012). O TEDH utilizou-os, pela primeira vez, no caso (C.N. vs. The United Kingdom, 2013, p. 9), §35.

¹⁵² Cfr. (Decision Iversen vs. Norway, 1963).

¹⁵³ Cfr. (Van der Musselle vs. Belgium, 1983, p. 16), §38.

¹⁵⁴ Cfr. (Van der Musselle vs. Belgium, 1983, pp. 18-19), §43-44. No caso, uma vez que não se considerou haver uma violação do artigo 4.º/2 da CEDH, o TEDH não viu necessidade de analisar se a obrigação imposta caía no âmbito do artigo 4.º/3/a) da CEDH. Mais tarde, em (Karlheinz Schmidt vs. Germany, 1994, p. 7), §23, o TEDH foi mais longe, integrando a situação no artigo 4.º/3/a) da CEDH e verificando a sua (des)conformidade com a restante CEDH.

¹⁵⁵ Cfr. (Karlheinz Schmidt vs. Germany, 1994, p. 15).

¹⁵⁶ Cfr. (Karlheinz Schmidt vs. Germany, 1994, p. 15), §3. Em (Zarb Adami vs. Malta, 2006, p. 28) o Juiz CASADEVALL também não concebe a ideia de haver uma violação do artigo 14.º da CEDH, por

uma das alíneas do n.º 3, nomeadamente a uma ‘obrigação cívica normal, não significa que esteja fora do contexto da CEDH, pois o artigo 4.º, tal como os restantes, deve ser visto como um todo. Assim, pegando nas obrigações cívicas normais como exemplo, elas só poderão ser impostas de uma forma não discriminatória, caso contrário poderão estar a violar o artigo 14.º da CEDH. O Juiz GARLICKI¹⁵⁸ pormenoriza esta visão referindo que “o artigo 4.º/3 da CEDH autoriza o Estado a estabelecer determinados deveres e serviços e, pelo simples facto da sua enumeração, já os absorve/inclui no seio da Convenção”.

No entanto, ainda que concordemos que qualquer das obrigações que caia no artigo 4.º/3 da CEDH possa ser contrária à CEDH se não for de encontro ao espírito desta, somos levados a concordar com a ressalva feita pelo Juiz BRATZA¹⁵⁹, que defende que nestes casos de violação conjunta o TEDH deverá considerar a violação do artigo 14.º da CEDH, por exemplo, em conjunção com o artigo 4.º da CEDH (globalmente), e não com uma alínea específica do seu n.º 3.

A maior parte da jurisprudência que existe e refere o artigo 4.º/3 da CEDH centra-se nas alíneas a) e d), havendo também alguma jurisprudência relacionada com a alínea b), mas que tem sido direcionada para o artigo 9.º da CEDH (liberdade de pensamento, consciência e religião), e sobre a qual não nos debruçaremos.

Alínea a):

Ao basear-se no artigo 8.º do PIDCP “o trabalho exigido normalmente” nesta alínea do artigo 4.º/3 da CEDH é uma salvaguarda dos prisioneiros contra as decisões arbitrárias de imposição de trabalho¹⁶⁰. Esse trabalho só não excede os limites normais referidos quando se baseia em padrões gerais¹⁶¹ e tem como objetivo a reabilitação dos detidos¹⁶².

considerar que o artigo 4.º/3 da CEDH estabelece exceções à regra da proibição do trabalho forçado. Esta linha de pensamento vai contra a visão já assente do TEDH, e com a qual concordamos, de que o artigo 4.º/3 da CEDH é uma delimitação, e não uma exceção, do artigo 4.º/2 da CEDH.

¹⁵⁷ Cfr. (Zarb Adami vs. Malta, 2006, pp. 24-25), §7.

¹⁵⁸ Cfr. (Zarb Adami vs. Malta, 2006, p. 26).

¹⁵⁹ Cfr. (Zarb Adami vs. Malta, 2006, p. 25), §9.

¹⁶⁰ Cfr. (Decision Twenty-one Detained People vs. Germany, 1968).

¹⁶¹ Hoje em dia os padrões gerais deveriam, a nosso ver, incluir os prisioneiros nos sistemas nacionais de segurança social, de forma a assegurar a sua subsistência aquando a libertação, tal como o fazem relativamente a qualquer outro cidadão. Em (Stummer vs. Austria, 2011) o TEDH ponderou esta questão, baseando-se nas legislações nacionais dos Estados do Conselho da Europa. Ao verificar que não existia consenso entre elas acabou por concluir (dezasseis votos em dezassete) que o trabalho exigido não

No entanto, e segundo a Comissão, o trabalho levado a cabo por vagabundos detidos¹⁶³ não pode eximir-se da qualificação de trabalho forçado com base no artigo 4.º/3/a) da CEDH caso ocorra uma violação do artigo 5.º/4 da CEDH, ou seja, uma violação do direito de recurso a um tribunal para averiguar a legalidade dessa detenção¹⁶⁴. Concordamos plenamente com a visão da Comissão, porquanto a letra do artigo 4.º/3/a) da CEDH nos diz que não será considerado trabalho forçado “qualquer trabalho exigido normalmente a uma pessoa submetida a detenção nas condições previstas pelo artigo 5.º da presente Convenção (...)” – sublinhado nosso. Uma vez que o artigo 5.º da CEDH é composto por cinco números e o artigo 4.º/3/a) da CEDH não faz menção a nenhum em específico, utilizando um argumento literal podemos dizer que qualquer violação do artigo 5.º da CEDH implicará que o trabalho exigido no decurso dessa detenção não possa ser enquadrado no âmbito do artigo 4.º/3/a) da CEDH, ou seja, o trabalho exigido ao detido não estará automaticamente isento da qualificação como trabalho forçado.

Diferentemente o TEDH afirmou que a violação do artigo 5.º/4 da CEDH não implica automaticamente a violação do artigo 4.º, porquanto o artigo 4.º/3/a) da CEDH prevê como admissível o trabalho normalmente exigido aos vagabundos detidos no âmbito do artigo 5.º/1/e) da CEDH, que na visão do TEDH não fora violado¹⁶⁵.

Ao considerar que o artigo 4.º/3/a) da CEDH se refere apenas ao artigo 5.º/1 da CEDH, o TEDH restringiu a proteção visada pela proibição do trabalho forçado, pois se as autoridades nacionais de cada Estado não protegerem eficazmente os direitos das pessoas detidas – seja o direito a ser informado (artigo 5.º/2 da CEDH), o direito à celeridade do processo (artigo 5.º/3 da CEDH), o direito a obter uma decisão sobre a legalidade da detenção (artigo 5.º/4 da CEDH) ou o direito a indemnização por violação das garantias processuais (artigo 5.º/5 da CEDH) –, a detenção destas nunca poderá

cabia no conceito de trabalho forçado, e que por isso era considerado ‘normal’ nos termos do artigo 4.º/3/a) da CEDH. Não obstante, o Juiz TULKENS referiu, na sua opinião parcialmente discordante, que o facto de a CEDH dever ser interpretada de modo a atingir melhor os seus objetivos, ou seja, de maneira a que os direitos e liberdades nela consagrados continuem a ser garantidos na prática, implica que qualquer trabalho ‘exigido normalmente’ a um prisioneiro deverá envolver uma cobertura social adequada – cfr. (Stummer vs. Austria, 2011, p. 41), §8. Não poderíamos estar mais de acordo.

¹⁶² Cfr. (De Wilde, Ooms & Versyp vs. Belgium, 1971), §90.

¹⁶³ Cfr. Artigo 5.º/1/e) da CEDH: “Toda a pessoa tem direito à liberdade e segurança. Ninguém pode ser privado da sua liberdade, salvo nos casos seguintes de acordo com o procedimento legal: (...) se se tratar de detenção legal de pessoa suscetível de propagar uma doença contagiosa, de um alienado mental, de um alcoólico, de um toxicómano ou de um vagabundo” – sublinhado nosso.

¹⁶⁴ Cfr. (De Wilde, Ooms & Versyp vs. Belgium, 1971), §88.

¹⁶⁵ Cfr. (De Wilde, Ooms & Versyp vs. Belgium, 1971), §89.

considerar-se feita “nas condições previstas pelo artigo 5.º da presente Convenção”, conforme dita o artigo 4.º/3/a) da CEDH.

A legalidade da norma aplicável ao caso – artigo 5.º/1/e) da CEDH, que se refere à “detenção legal (...) de um vagabundo” – só poderia ser confirmada se a legislação nacional permitisse a sua averiguação por um tribunal (artigo 5.º/4 da CEDH)¹⁶⁶.

Por fim, este artigo 4.º/3/a) da CEDH não incluiu a obrigatoriedade de os prisioneiros serem contratados pelo Estado ou por autoridades públicas, o que não proíbe o trabalho prisional a cargo de empresas privadas¹⁶⁷.

Alínea d):

No caso (Van der Musselle vs. Belgium, 1983) o trabalho exercido pelo advogado enquanto estagiário poder-se-ia considerar similar às “obrigações cívicas normais” previstas no artigo 4.º/3/d) da CEDH, uma vez que estava em causa a satisfação de outro direito da CEDH – o direito a ser defendido previsto no artigo 6.º/3/c). O facto de não haver qualquer remuneração nem reembolso das despesas do advogado, ainda que lamentável¹⁶⁸, em nada parece violar os direitos humanos, crendo nós que se trata antes de uma obrigação/direito civil¹⁶⁹.

A noção de “obrigações cívicas normais” aqui expressa estende-se ao desempenho do serviço de bombeiro, bem como à contribuição financeira devida em substituição desse serviço, pois sendo um dever de compensação com ligação direta à prestação do serviço que visa substituir, também é abrangida pelo artigo 4.º/3/d) da CEDH¹⁷⁰.

¹⁶⁶ Na opinião individual do Juiz ZEKIA, o facto de não existir um tribunal que decidisse da justiça da detenção não implicava automaticamente que os requerentes estivessem ilegalmente detidos. – Cfr. (De Wilde, Ooms & Versyp vs. Belgium, 1971, p. 51). Apesar de concordarmos que a inexistência do tribunal de recurso não implica a ilegalidade da detenção, a confirmação da legalidade só se pode dar perante esse tribunal.

¹⁶⁷ Cfr. (Decision Twenty-one Detained People vs. Germany, 1968). Ao contrário da Convenção n.º 29, a CEDH não faz qualquer menção ao trabalho prisional a favor do Estado, e essa omissão deveu-se, conforme diz a Comissão, à enorme variedade do trabalho prisional existente – cfr. (Decision Twenty-one Detained People vs. Germany, 1968).

¹⁶⁸ Cfr. (Van der Musselle vs. Belgium, 1983, p. 17), §40.

¹⁶⁹ Cfr. *mutatis mutandis* (Decision Sokur vs. Ukraine, 2002, p. 4), §3. Já não podemos concordar com o TEDH quando revela a desnecessidade de avaliar se a situação em causa comporta ou não uma situação de obrigação cívica normal no âmbito do artigo 4.º/3/d) da CEDH, prejudicando assim a aplicação do seu artigo 14.º, conforme referimos em¹⁵⁴.

¹⁷⁰ Cfr. (Karlheinz Schmidt vs. Germany, 1994, p. 7), §23.

4. Obrigações positivas dos Estados ao abrigo do artigo 4.º da CEDH¹⁷¹:

O facto de um Estado se abster de violar os direitos garantidos pela CEDH não é suficiente para concluir que cumpriu com as obrigações previstas no artigo 1.º da mesma¹⁷².

O artigo 4.º, tal como os artigos 2.º e 3.º da CEDH, é um dos princípios básicos das sociedades democráticas que compõem o Conselho da Europa e, por isso, o seu cumprimento não pode refletir-se apenas quanto à ação direta do Estado, devendo o Estado garantir também o cumprimento da CEDH pelas pessoas coletivas privadas¹⁷³. O Estado tem então a obrigação positiva de adotar provisões legais criminais que penalizem as práticas do artigo 4.º da CEDH, bem como garantir que as mesmas são aplicadas¹⁷⁴.

Por fim, o artigo 4.º da CEDH atribui ao Estado uma obrigação de meios (e não de resultados) no campo da investigação¹⁷⁵.

5. Panorama geral:

Expostas as considerações da Comissão e do TEDH quanto à definição de trabalho forçado (previsto no artigo 4.º da CEDH) ao longo das suas décadas de jurisprudência vemos que a caracterização do conceito foi algo gradualmente estabelecido, e com base noutros textos de Direito internacional, nomeadamente nas Convenções da OIT.

Nem sempre mantendo uma visão coerente e alinhada¹⁷⁶, o TEDH consagrou a sua primeira violação do artigo 4.º da CEDH em 2005¹⁷⁷, tendo posteriormente repetido o ‘feito’ em 2010¹⁷⁸, 2012¹⁷⁹ e 2013¹⁸⁰.

¹⁷¹ Para um estudo aprofundado das obrigações positivas dos Estados nesta matéria ver, entre outros, (Pati, 2011) e (Piotrowicz, 2012).

¹⁷² Cfr. (Siliadin vs. France, 2005, p. 23), §77.

¹⁷³ Cfr. (Siliadin vs. France, 2005, pp. 24-26), §82-83 e 89.

¹⁷⁴ Cfr. ainda o que referimos anteriormente em ⁵⁷.

¹⁷⁵ Cfr. (Rantsev vs. Cyprus and Russia, 2010, p. 68), §288, que se refere em específico às situações de tráfico de seres humanos. Aqui não podemos deixar de concordar com ALLAIN quando refere que este caso “levanta questões relativas à própria capacidade do TEDH para se pronunciar quanto a situações que surjam no âmbito do artigo 4.º da CEDH” – (Allain, 2010, p. 546), isto porque encontrando-se o Direito internacional numa luta trabalhosa de definição de conceitos, o TEDH vem “turvar as águas das distinções legais dos vários tipos de exploração humana” referidos, nomeadamente ao atribuir, sem especificar, as situações de tráfico de seres humanos ao artigo 4.º da CEDH, reforçando a ideia de que não é necessária uma classificação conceptual.

¹⁷⁶ Referimo-nos às variações de opinião quanto à (in)derrogabilidade do artigo 4.º da CEDH, bem como à (des)necessidade de conceptualização que foram sendo referidas.

¹⁷⁷ Cfr. (Siliadin vs. France, 2005).

¹⁷⁸ Cfr. (Rantsev vs. Cyprus and Russia, 2010).

A consagração de uma definição ‘universalmente’ aceite pelo TEDH fez com que as fundamentações dos casos mais recentes fossem maioritariamente baseadas nas decisões dos casos anteriores, inovando apenas nos exemplos atuais de escravatura, servidão e trabalho forçado, nomeadamente a designada ‘escravatura moderna’, que tende a incluir as distintas noções de tráfico de seres humanos, trabalho doméstico, trabalho de trabalhadores migrantes, entre outros.

Perante uma atualidade tão ferozmente mutável, e que dita leis que não têm tempo para sedimentar, cremos que a definição encontrada de trabalho forçado (baseada na Convenção n.º 29) será interpretada de forma cada vez mais abrangente, de maneira a garantir a proteção dos direitos das vítimas. Esta direção da jurisprudência e da legislação poderá, no entanto, ter a nefasta consequência de impedir a concreta eficiência das penas aplicáveis aos infratores da proibição de trabalho forçado, facultando o surgimento de novas formas de exploração que ainda não se encontram definidas pelo Direito internacional.

¹⁷⁹ Cfr. (C.N. and V. vs. France, 2012).

¹⁸⁰ Cfr. (C.N. vs. The United Kingdom, 2013).

CONCLUSÃO

“A CEDH (...) é um documento relativamente pequeno. Para ser eficaz, requer interpretação”¹⁸¹ e, tendo em conta a escassez de casos levados ao TEDH fundados em alegadas violações do artigo 4.º, acreditamos ser uma mais valia a análise crítica efetuada ao conceito de trabalho forçado que ele menciona.

Apesar de a realidade que levou à proibição do trabalho forçado ter mudado drasticamente, a verdade é que esta forma de exploração laboral do indivíduo continua a existir no globo, proliferando-se cada vez mais através de diferentes tipologias: tráfico de seres humanos, trabalho doméstico, entre outros. Podemos encontrar, e ainda com alguma regularidade, notícias sobre estas formas de ‘escravatura moderna’¹⁸².

No entanto, desde que em 1930 a OIT considerou trabalho forçado como “todo o trabalho exigido a determinado indivíduo sob a ameaça de qualquer castigo e para o qual o dito indivíduo não se tenha oferecido voluntariamente”, nenhuma outra tentativa de definição internacional foi capaz de expor de forma tão clara e abrangente este conceito. Foram tecidas diversas considerações sobre o tema e aperfeiçoados os dois elementos que o compõem (ameaça de castigo e falta de vontade), mas uma definição ‘universal’, definitiva e que abarcasse todas as suas eventuais características nunca foi alcançada. A verdade é que o ritmo alucinante das sociedades democráticas atuais torna inconcebível, ou pelo menos impraticável, a definição estanque de qualquer conceito, pois todos os dias há novas *nuanças* de comportamentos que exigem classificação ou definição, consoante os casos, e quanto mais restrito for um conceito, menor será a proteção do direito que ele pretende garantir.

Assim, cremos ser necessária a capacitação de que apesar de o conceito poder (e dever) ter uma base legal, não podemos fechá-lo, de modo a garantir que no futuro se continue a proibir o trabalho forçado.

Como demonstrámos, a OIT tem desempenhado um papel fundamental na compreensão e delimitação do conceito deste direito negativo, apresentando relatórios anuais com as considerações de todos os seus Estados-membros. Uma vez que a Convenção n.º 29 se encontra ratificada por todos os Estados-membros do Conselho da

¹⁸¹ (Jacobs, et al., 2010, p. 64).

¹⁸² Cfr. por exemplo (McDermott, 2012) e (Rawlinson, 2012).

Europa, o facto de o TEDH fundamentar as suas decisões nos instrumentos da OIT encontra-se validado. Ainda assim, consideramos lamentável que somente em 2005 se tenha condenado um Estado por violação do artigo 4.º da CEDH, dada a velocidade no aumento da informação produzida sobre o tema, nomeadamente desde a criação do SAP-FL em 2001. Não obstante, é de salientar que desde então o TEDH alargou a sua visão, considerando agora que as obrigações positivas dos Estados não se podem sustentar na abstenção de violação dos preceitos da CEDH.

O trabalho forçado, que agora integra um folheto da OIT com referência aos seus principais indicadores, é um conceito que integra o artigo 4.º da CEDH, assim como a escravatura e a servidão. Ele diferencia-se destas por razões hierárquicas de gravidade da exploração do trabalho, ainda que na prática seja cada vez mais complexa a sua destrição, visto os comportamentos humanos nem sempre, ou até raramente, irem de encontro ao previsto legalmente. Podemos por isso dizer de forma ampla que o trabalho forçado é um trabalho/serviço exigido a determinado ser humano, contra a sua vontade, e mediante a ameaça de qualquer castigo (coerção, perda de direitos, entre outros).

“Quanto ao conhecimento e respetiva consciencialização recente do trabalho forçado, parece-nos que somente vemos a ponta de um *iceberg* bastante perturbador”¹⁸³, e o facto é que “para atingir uma justa globalização, bem como obter trabalho decente para toda a população, é imperativa a erradicação (...)”¹⁸⁴ do mesmo.

¹⁸³ (International Labour Organization - Comité ad hoc, 2005, p. 1), §3.

¹⁸⁴ (International Labour Organization - Comité ad hoc, 2005, p. 3), §10.

LISTA DE JURISPRUDÊNCIA

COMISSÃO EUROPEIA DOS DIREITOS DO HOMEM:

Decision Ackerl & Others vs. Austria (1994) European Commission of Human Rights, n.º 20781/92.

Decision Iversen vs. Norway (1963) European Commission of Human Rights, n.º 1468/62.

Decision Sokur vs. Ukraine (2002) European Commission of Human Rights, n.º 29439/02.

Decision Twenty-one Detained People vs. Germany (1968) European Commission of Human Rights, n.ºs 3134/67; 3172/67; 3188 - 3206/67.

Rapport Van der Mussele c. La Belgique (1982) Commission Européenne des Droits de L'Homme, n.º 8919/80.

Rapport Van Droogenbroeck c. La Belgique (1980) Commission Européenne des Droits de L'Homme, n.º 7906/77.

OUTROS:

Prosecutor vs. Kunarac (2001) International Criminal Tribunal for the Former Yugoslavia (ICTY- TPIY), Case n.º IT-96-23-T & IT-96-23/1-T.

TRIBUNAL EUROPEU DOS DIREITOS DO HOMEM:

C.N. and V. vs. France (2012) European Court of Human Rights (ECHR), n.º 67724/09.

C.N. vs. The United Kingdom (2013) European Court of Human Rights (ECHR), n.º 4239/08.

De Wilde, Ooms & Versyp vs. Belgium (1971) European Court of Human Rights (ECHR), n.ºs 2832/66; 2835/66; 2899/66.

Karlheinz Schmidt vs. Germany (1994) European Court of Human Rights (ECHR), n.º 13580/88.

Rantsev vs. Cyprus and Russia (2010) European Court of Human Rights (ECHR), n.º 25965/04.

Siliadin vs. France (2005) European Court of Human Rights (ECHR), n.º 73316/01.

Stummer vs. Austria (2011) European Court of Human Rights (ECHR), n.º 37452/02.

Van der Musselle vs. Belgium (1983) European Court of Human Rights (ECHR), n.º 8919/80.

Zarb Adami vs. Malta (2006) European Court of Human Rights (ECHR), n.º 17209/02.

LISTA DE LEGISLAÇÃO E SOFT LAW

1789:

Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão

1919:

Constituição da Organização Internacional do Trabalho

1926:

Convenção sobre a Escravatura

1930:

Convenção n.º 29 da Organização Internacional do Trabalho sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório

Recomendação n.º 35 da Organização Internacional do Trabalho

Recomendação n.º 36 da Organização Internacional do Trabalho

1944:

Declaração de Filadélfia

1948:

Declaração Universal dos Direitos Humanos

1950:

Convenção Europeia dos Direitos do Homem

1956:

Convenção Suplementar relativa à Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura

1957:

Convenção n.º 105 da Organização Internacional do Trabalho sobre a Abolição do Trabalho Forçado

1961:

Carta Social Europeia

1966:

Pacto Internacional dos Direitos Cíveis e Políticos

Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais

1969:

Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados

1977:

Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social

1994:

Protocolo Adicional n.º 11 à Convenção Europeia dos Direitos do Homem

1998:

Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

2000:

Protocolo de Palermo da Organização das Nações Unidas para a Prevenção, Supressão e Punição do Tráfico de Pessoas

2011:

Convenção n.º 189 da Organização Internacional do Trabalho sobre o Trabalho Decente para os Trabalhadores Domésticos

Recomendação n.º 201 da Organização Internacional do Trabalho

BIBLIOGRAFIA

Alfredsson, G., et.al. & orgs., 2001. The International Labour Organization and Human Rights Access to the ILO. In: *International Human Rights Monitoring Mechanisms: Essays in Honor of Jakob Th. Möller*. The Hague: Martinus Nijhoff Publishers, pp. 485 - 503.

Allain, J., 2010. Rantsev v Cyprus and Russia: The European Court of Human Rights and Trafficking as Slavery. *Human Rights Law Review*, 10:3 September, pp. 546 - 557.

Allain, J. & Bales, K., 2012. Slavery and its Definition. *Global Dialogue*, Volume 14, N.º 2 August, p. <http://www.worlddialogue.org/content.php?id=529>.

Allain, J. & Hickey, R., 2012. Property and the Definition of Slavery. *International and Comparative Law Quarterly*, Volume 61 October, pp. 915 - 938.

Alves, J. d. J. F., 2008. *Convenção Europeia dos Direitos do Homem*. Porto: Legis.

Barreto, I. C., 2010. *A Convenção Europeia dos Direitos do Homem: anotada*. 4.^a ed. Coimbra: Coimbra Editora.

Beddard, R., 1993. *Human Rights and Europe*. 3rd ed. Cambridge: Grotius.

Cabrita, I., 2011. *Direitos Humanos: um Conceito em Movimento*. Coimbra: Almedina.

Cleveland, S. H., 1998. Book Review of "Global Labor Rights and the Alien Tort Claims Act". *Texas Law Review*, Volume 76 May, pp. 1533 - 1579.

Council of Europe, 1962. *European Commission of Human Rights - Preparatory Work on Article 4 of the Convention*. [Online] Disponível em: [http://www.echr.coe.int/LibraryDocs/Travaux/ECHRTravaux-ART4-DH\(62\)10-BIL1712017.PDF](http://www.echr.coe.int/LibraryDocs/Travaux/ECHRTravaux-ART4-DH(62)10-BIL1712017.PDF) [Acedido em Fevereiro 2014].

Cullen, H., 2006. Siliadin v France: Positive Obligations under Article 4 of the European Convention on Human Rights. *Human Rights Law Review*, 28, 6:3 October, pp. 585 - 592.

Dijk, P. v., Hoof, F. v., Rijn, A. v. & Zwaak, L., 2006. *Theory and Practice of the European Convention on Human Rights*. 4th ed. Antwerpen: Intersentia.

Fenwick, C., 2001. When Privatization Means Exploitation: Prison Labour in Privatized Facilities. *Labour Education*, 2001/1, N.º 122, pp. 40 - 45.

Fenwick, C., 2005. Private Use of Prisoner's Labor: Paradoxes of International Human Rights Law. *Human Rights Quarterly*, Volume 27, pp. 249 - 293.

Gomien, D., 2005. *Short Guide to the European Convention on Human Rights*. 3rd ed. Strasbourg: Council of Europe Publishing.

Herrarte, I. L., 2009. *Convenio Europeo de Derechos Humanos*. 2.^a ed. Navarra: Thomson Reuters.

International Labour Office, 2012. *ILO Indicators of Forced Labour*. [Online] Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf [Acedido em Abril 2014].

International Labour Organization - Comité ad hoc, 2001. *Global Report Under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work - Stopping Forced Labour*. [Online] Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221119483_en.pdf [Acedido em Novembro 2013].

International Labour Organization - Comité ad hoc, 2005. *Global Report Under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work - A Global Alliance Against Forced Labour*. [Online] Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_081882.pdf [Acedido em Março 2014].

International Labour Organization - Comité ad hoc, 2009. *Global Report Under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work - The Cost of Coercion*. [Online] Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_106268.pdf [Acedido em Março 2014].

International Labour Organization - SAP-FL, 2012. *A Global Alliance Against Forced Labour and Trafficking in Persons - Key Achievements of the ILO's Special Action Programme to Combat Forced Labour 2001-2011*. [Online] Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203446.pdf [Acedido em Março 2014].

International Labour Organization, 1962. *Report III - Part Three - Information and Reports on the Application of Conventions and Recommendations - Forced Labour*. [Online] Disponível em: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1962-46-IV\)191-289.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1962-46-IV)191-289.pdf) [Acedido em Março 2014].

International Labour Organization, 1968. *Report III - Part Three - Information and Reports on the Application of Conventions and Recommendations - Forced Labour*. [Online] Disponível em: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1968-52-III-4\)173-252.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1968-52-III-4)173-252.pdf) [Acedido em Março 2014].

International Labour Organization, 1979. *Report III - General Survey of the Reports to the Forced Labour Convention, 1930 (N.º 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (N.º 105)*. [Online] 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) [Acedido em Março 2014].

International Labour Organization, 1996-2014. *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. [Online] Disponível em: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm> [Acedido em Abril 2014].

International Labour Organization, 1996-2014. *General Surveys*. [Online] Disponível em: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/general-surveys/lang--en/index.htm> [Acedido em Abril 2014].

International Labour Organization, 1996-2014. *Special Action Programme to Combat Forced Labour*. [Online] Disponível em: <http://www.ilo.org/sapfl/lang--en/index.htm> [Acedido em Abril 2014].

International Labour Organization, 2006. *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*. Geneva: International Labour Office.

International Labour Organization, 2007. *Report III - General Survey Concerning the Forced Labour Convention, 1930 (N.º 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (N.º 105) - Eradication of Forced Labour*. [Online] Disponível em: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2007\)1B.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2007)1B.pdf) [Acedido em Março 2014].

International Labour Organization, 2012. *Report III - General Survey on the Fundamental Conventions Concerning Rights at Work in the Light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization - Giving Globalization a Human Face*. [Online] Disponível em: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2012-101-1B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2012-101-1B).pdf) [Acedido em Março 2014].

International Labour Organization, 2014. *Report IV (1) - Strengthening Action to End Forced Labour*. [Online] Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_217752.pdf [Acedido em Abril 2014].

International Labour Organization, 2014. *Report IV (2B) - Strengthening Action to End Forced Labour*. [Online] Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_239814.pdf [Acedido em Abril 2014].

Jacobs, White & Ovey, 2010. *The European Convention on Human Rights*. 5th ed. Oxford: University Press.

Kara, S., 2011. Designing More Effective Laws Against Human Trafficking. *Northwestern University Journal of International Human Rights*, 9, pp. 123 - 147.

Kaufmann, C., 2007. *Globalization and Labour Rights: the Conflict Between Core Labour Rights and International Economic Law*. Oxford: Hart Publishing.

Keane, D. & McGeehan, N., 2008. Enforcing Migrant Workers' Rights in the United Arab Emirates. *International Journal on Minority and Group Rights*, 15, pp. 81 - 115.

Leão, A. C., 2006. *A Carta dos Direitos Fundamentais na União Europeia: protegendo os direitos a um nível multidimensional*. Coimbra: Coimbra Editora.

Leventhal, Z., 2005. Focus on Article 4 of the ECHR. *Judicial Review*, Volume 10, Issue 2, pp. 237 - 243.

Lu, H., 2008. Rethinking the "Re-education Through Labour" System in China: Does it Impose Prohibited or Permitted Forced Labour?. *Hong Kong Law Journal*, Volume 38, Part 3, pp. 831 - 863.

MacNaughton, G. & Frey, D. F., 2011. Decent Work for All: A Holistic Human Rights Approach. *American University International Law Review*, Volume 26, Issue 2, pp. 441 - 483.

Mantouvalou, V., 2006. Servitude and Forced Labour in the 21st Century: The Human Rights of Domestic Workers. *Industrial Journal Law*, Volume 35, N.º 4 December, pp. 395 - 414.

Mantouvalou, V., 2010. Modern Slavery: The UK Response. *Industrial Law Journal*, December, pp. 425 - 431.

Mantouvalou, V., 2012. The Many Faces of Slavery: the Example of Domestic Work. *Global Dialogue*, Volume 14, N.º 2 Summer/Autumn, p. <http://www.worlddialogue.org/content.php?id=536>.

Martins, A. M. G., 2012. *Direito Internacional dos Direitos Humanos: Relatório*. Coimbra: Almedina.

Martins, P. F., 2007. *Da Proclamação à Garantia Efetiva dos Direitos Fundamentais: em busca de um Due Process of Law na União Europeia*. S. João do Estoril: Principia.

Maul, D. R., 2007. The International Labour Organization and the Struggle Against Forced Labour from 1919 to the Present. *Labor History*, Volume 48, N.º 4 Novembro, pp. 477 - 500.

Maupain, F., 2005. Revitalization not Retreat: the Real Potential of the 1998 Declaration for the Universal Protection of Workers' Rights. *European Journal of International Law*, 16(3), pp. 439 - 465.

McDermott, N., 2012. Jobless Graduate in Human Rights Claim. *Daily Mail*, p. 26th June.

McGeehan, N. L., 2012. Misunderstood and Neglected: the Marginalisation of Slavery in International Law. *The International Journal of Human Rights*, Volume 16, N.º 3 March, pp. 436 - 460.

Melchior, M., 1993. Rights not Covered by the Convention. In: *The European System for the Protection of Human Rights*. Dordrecht: Martinus Nijhoff Publishers, pp. 593 - 599.

Moerman, J., 2010. A Critical Analysis of the Prohibition of Slavery and Forced Labour under Article 4 of the European Convention on Human Rights. *Inter-American & European Human Rights Journal*, Volume 3, N.º 1-2, pp. 86 - 114.

Montgomery, J. W., 2007. Slavery, Human Dignity and Human Rights. *Law & Justice - Christian Law Review*, 158, pp. 4 - 22.

Mowbray, A., 2012. *Cases, Materials and Commentary on the European Convention on Human Rights*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press.

Moxham, J., 2013. Visa Rules Make People Vulnerable to Slavery. *The Times (London)*, Issue Letters to the Editor, p. 27.

Nicholson, A., 2010. Reflections on Siliadin v. France: Slavery and Legal Definition. *The International Journal of Human Rights*, Volume 14, N.º 5 September, pp. 705 - 720.

Nielsen, H. K., 1995. The Supervisory Machinery of the International Labour Organisation. *Nordic Journal of International Law*, 64, pp. 129 - 149.

Organização Internacional do Trabalho; trad. Helena Gonçalves Lopes, 1996. *As normas internacionais do trabalho: Manual para os trabalhadores*. Lisboa: MQE, CICT.

Pati, R., 2011. State's Positive Obligations with Respect to Human Trafficking: The European Court of Human Rights Breaks New Ground in Rantsev v. Cyprus and Russia. *Boston University International Law Journal*, Volume 29:79 March, pp. 79 - 142.

Piotrowicz, R., 2012. State's Obligations Under Human Rights Law Towards Victims of Trafficking in Human Beings: Positive Developments in Positive Obligations. *International Journal of Refugee Law*, Volume 24, N.º 2 May, pp. 181 - 201.

Portugal, M. d. T. e. d. S. S. d., 2007. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*. Lisboa: Gabinete para a Cooperação do Ministério do Trabalho e da Segurança Social de Portugal.

Rawlinson, K., 2012. Graduate Sues Government Over 'Slave Labour' Schemes. *The Independent*, Volume 27th June, p. 14.

Reid, K., 2012. *A Practitioner's Guide to the European Convention on Human Rights*. 4th ed. London: Sweet & Maxwell.

Renucci, J.-F., 2010. *Droit Européen des Droits de l'Homme: Contentieux Européen*. 4ème ed. Paris: L.G.D.J..

Rights, E. C. o. H., 2010. *Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais - Versão Portuguesa*. Bruxelas: Conselho da Europa.

Rijken, C., 2009. A Human Rights Based Approach to Trafficking in Human Beings. *Security & Human Rights*, 20, N.º 3, pp. 212 - 222.

Samuel, L., 2002. *Fundamental Social Rights: Case Law of the European Social Charter*. 2nd ed. s.l.:Council of Europe Publishing.

Scarpa, S., 2009. Trafficking in Human Beings: Modern Slavery. *European Journal of International Law*, April, pp. 447 - 485.

Veiga, A. J. d. M., 1994. *Lições do Trabalho Internacional e Europeu*. Lisboa: S.P.B. Editores e Livreiros.

Velado, E. D., 2012. Student Comment: Shifting Gears: Improving Anti-Trafficking Efforts through a Shift. *Journal of Transnational Law & Policy*, 22 January, pp. 187 - 211.

Voorhut, J. E. C. v., 2007. Human Trafficking for Labour Exploitation: Interpreting the Crime. *Utrecht Law Review*, Volume 3, Issue 2 December, pp. 44 - 69.

Williams, S., 2002. The WTO and Labour Rights Revisited. *Sri Lanka Journal of International Law*, pp. 135 - 164.