

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
CURSO DE DIREITO**

Ana Claudia Prass

**TRABALHO ESCRAVO: ENTRE PANOS E LINHAS, O DESALINHO COM O
DIREITO**

Santa Cruz do Sul
2019

Ana Claudia Prass

**TRABALHO ESCRAVO: ENTRE PANOS E LINHAS, O DESALINHO COM O
DIREITO**

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Neimar Santos Silva

Santa Cruz do Sul
2019

*Every time that I look in the mirror
All these lines in my face gettin'clearer
The past is gone
It went by like dusk to dawn
Isn't that the way?
Everybody's got their dues in life to pay. I know, nobody knows
Where it comes and where it goes
I know it's everybody's sin
You got to lose to know how to win.*

Dream On – Aerosmith

AGRADECIMENTOS

À Deus por ser amor, e por me dar forças para enfrentar todos percalços vividos nesses últimos 4 anos e meio, onde a incerteza imperava sob todo meu trajeto acadêmico.

Ao meu pai Claudio Enor Prass (*in memoriam*), por ser a base de todos os meus princípios, de ter me proporcionado a oportunidade de me formar na faculdade. Tua ausência é sempre lembrada nesses momentos. Saudade dói.

À minha mãe Eliana Mendonça Baladão, por ter me sido meu alicerce nesses últimos anos. Sem tua ajuda, não teria chegado até aqui.

Ao meu orientador Ms. Neimar Santos da Silva, por ter me apresentado esse tema e me incentivado até o fim. Marcou minha trajetória acadêmica, obrigada por ter me feito mudar a ideia que tinha sobre Direito do Trabalho, és um ser humano de muita luz.

Aos meus colegas da UNISC, por todas as angústias, risadas, dramas, vividos por qualquer acadêmico, em especial à Gabi.

Aos trabalhadores que ainda vivem em condições análogas à de escravidão, seguimos lutando pela erradicação.

RESUMO

O presente trabalho monográfico pretende analisar se trabalhadores da indústria têxtil são sujeitos de direito nas relações de trabalho ou, em caso de exploração do trabalho sem reconhecimento de direitos trabalhistas, laboram em condições análogas à escravidão nas indústrias têxteis. Nesse contexto com a abolição da escravatura em 1888, acredita-se no fim do trabalho escravo no Brasil, contudo, ainda é possível encontrar trabalhadores em condições análogas a de escravo, semelhantes aos do período colonial. Os trabalhadores ainda se submetem à exploração do trabalho, mesmo diante da evolução e da circulação de riqueza e da legislação trabalhista que lhes conferem proteção jurídica e social. No presente trabalho utiliza-se o método indutivo de abordagem, implementando a técnica de pesquisa bibliográfica, com estudo de casos concretos e julgados de tribunais superiores, além da utilização procedimento monográfico. A conclusão se deu que o Brasil ainda adota medidas ineficientes para a erradicação do trabalho escravo, e tendo um maior crescimento na área da indústria têxtil.

Palavras-chave: Erradicação; Industria Têxtil; Trabalho Escravo.

ABSTRACT

The present monographic work intends to analyze if workers of the textile industry are subjects of law in the labor relations or, in case of exploitation of the work without recognition of labor rights, work in conditions similar to the slavery in the textile industries. In this context, with the abolition of slavery in 1888, the end of slave labor in Brazil is believed, however, it is still possible to find workers in conditions analogous to slavery, similar to those of the colonial period. Workers still submit to the exploitation of labor, even in the face of the evolution and circulation of wealth and labor legislation that give them legal and social protection. In the present work we use the inductive method of approach, implementing the bibliographic research technique, with study of concrete cases and judged superior courts, in addition to the use monographic procedure. The conclusion was that Brazil still adopts inefficient measures for the eradication of slave labor, and having a greater growth in the area of the textile industry.

Keywords: Eradication; Slaver labor; Textil industry

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	07
2	DA CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	09
2.1	Escravatura como modo da exploração do trabalho humano.....	09
2.2	Abolição da Escravatura no Brasil.....	10
2.3	Revolução Industrial e as novas formas de trabalho	12
2.4	Legislação Internacional e a OIT.....	14
2.4.1	Atuação da OIT.....	15
2.5	O caso José Pereira e sua relevância na Corte Interamericana de Direitos.....	17
2.5.1	O acordo do Caso José Pereira.....	17
2.6	Da igualdade, liberdade e dignidade humana.....	18
2.6.1	Direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988.....	20
2.7	Princípios protetores do trabalho.....	21
2.7.1	Princípio da Proteção.....	22
2.7.2	Princípio da Primazia da Realidade.....	23
2.7.3	Princípio da Continuidade da Relação de Emprego.....	23
3	DO TRABALHO ESCRAVO NAS INDÚSTRIAS TÊXTEIS.....	26
3.1	Análise do trabalho escravo nas indústrias têxteis.....	26
3.2	Bolivianos nas oficinas de costura	27
3.3	Análises de casos que ocorreram no Brasil.....	28
3.3.1	O caso Zara	30
3.3.2	O caso Renner.....	32
3.3.3	Grupo Restoque S/A.....	33
3.3.3	Animale e A. Brand pertencentes ao Grupo Soma	33
3.4	Análise da terceirização e sua flexibilização no Brasil.....	34
3.5	Teoria da cegueira debilitada.....	35
4	MECANISMOS DE COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO	36
4.1	Proteção jurídica do trabalhador estrangeiro	36

4.2	Da importância da chamada “lista suja”.....	38
4.3	Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM).....	39
4.4	Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONAETE).....	40
4.5	Ação Civil Coletiva e sua efetividade no Direito do Trabalho.....	42
4.6	Termo de Ajuste de Conduta (TAC)	42
4.7	Internalização de normativas da OIT.....	43
4.8	Da responsabilidade civil (danos morais)	44
4.9	Da desapropriação nos casos de uso de mão de obra escrava em análise a Constituição Federal de 1988.....	51
5	CONCLUSÃO.....	52
	REFERÊNCIAS	54

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda a análise a exploração do trabalho em condições análogas à escravidão presentes nas indústrias têxteis no Brasil e observar se os trabalhadores são sujeitos de direito nas relações de trabalho ou, em caso de exploração do trabalho sem reconhecimento de direitos trabalhistas, laboram em condições análogas à de escravo.

Com a abolição da escravatura em 1888, acredita-se no fim do trabalho escravo no Brasil, contudo, ainda é possível encontrar trabalhadores em condições análogas a de escravo, semelhantes aos do período colonial.

Os trabalhadores ainda se submetem a extrema exploração do trabalho, mesmo diante da evolução e da circulação de riqueza e da legislação trabalhista que lhes conferem proteção jurídica e social. Na contemporaneidade, é possível afirmar se existe trabalho em condições análogas à de escravo na indústria têxtil?

Neste trabalho será abordado o método indutivo de abordagem, implementando a técnica de pesquisa bibliográfica, com estudo de casos concretos e julgados de tribunais superiores, além da utilização procedimento monográfico.

Inicialmente iremos abordar a contextualização histórica do Direito do Trabalho que está alinhada com o trabalho escravo, pois só falamos em direitos trabalhistas após o surgimento desta forma cruel de trabalho, e como com o passar dos anos as formas de trabalhos foram se modificando pois inicialmente no período Brasil-colônia as formas eram rudimentares, e como se alterou com a chegada da Revolução Industrial, com a implementação de máquinas para a produção.

É importante salientar sobre como o Direito do Trabalho se alinhou com isso, visando proteger o trabalhador da disparidade social, criando princípios importantes para a proteção do trabalhador, e com a implementação da Organização Internacional do Trabalho ou popularmente conhecida como OIT juntamente com a Constituição Federal do Brasil, onde iremos abordar sua efetiva atuação.

No segundo capítulo iremos abordar mais a fundo o tema do seguinte trabalho, sobre o trabalho escravo nas indústrias têxteis no Brasil, sendo analisado os casos concretos de lojas que usaram de mão de obra escrava para a produção de confecções, e como os imigrantes bolivianos são atrelados a isso.

Também será analisado no presente capítulo a teoria da cegueira debilitada, e como será visto em como as empresas tentam afastar sua responsabilização atrelando-se a terceirização.

No terceiro e último capítulo iremos abordar as medidas de combate ao trabalho escravo, e bem como sua efetividade para a erradicação. A proteção jurídica do trabalhador estrangeiro e também políticas públicas do governo, projetos de lei arquivados, e a importância da lista suja para punir quem utiliza de mão de obra escrava.

O presente trabalho é de importante análise, pois é corriqueiro grande e pequenos empresários utilizam do trabalho escravo nas confecções de roupas, visando o lucro e não se importando com o ser humano por traz que a produz.

Quando falamos em trabalho em condições análogas a de escravo, além de ferir os princípios protetores do trabalho, fere também o trabalhador que vivem nessas condições, pois além de terem seus salários e documentos retidos, são expostos a situações vexatórias ofendendo sua honra e moral.

2 DA CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Para entender o conceito de trabalho escravo, como surgiu, e porquê ainda é presente na sociedade, devemos entender primeiramente a contextualização histórica do trabalho escravo, e como após a Revolução Industrial, ele ainda se faz presente no nosso dia a dia. Para complementar uma análise correta, é necessário entender as normas e os princípios trabalhistas, e analisar se há uma efetiva proteção ao trabalhador.

Para Martins (2011, p. 3), uma análise entre passado e presente se faz necessária, principalmente por ser o direito do trabalho um ramo muito dinâmico. As condições de trabalho estão sempre em mudança, e além disso, o direito do trabalho está intimamente ligado às condições econômicas, que também sofreram grandes mudanças no passar do tempo.

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, onde o escravo era considerado uma ferramenta, e não possuía qualquer direito ou qualidade de vida, a palavra trabalho vem do latim *tripalium*, um instrumento de três paus, utilizado na lavoura e também como um objeto de tortura.

Após a elucidação acima, há a necessidade de conhecimento da história do direito do trabalho, e como a aplicação dos direitos humanos é fundamental, e como ele cresceu e se desenvolveu com o passar dos anos. Um outro aspecto importante é reunir diferentes doutrinas e denominações, para que entenda a aplicabilidade do trabalho escravo nas indústrias têxteis, objetivando fraudar a lei e criando múltiplos prejuízos sociais.

No capítulo será feita uma análise sobre o trabalho escravo no Brasil, iniciando pela época do período colonial, e como houve uma mudança nas formas de trabalho após a Revolução Industrial, a importância da Organização Internacional do Trabalho, os princípios constitucionais na garantia da dignidade da pessoa humana, o caso nº 11.298 na Corte Interamericana de Direito e sua relevância para o Brasil e princípios do próprio Direito do Trabalho.

2.1 Escravatura como modo da exploração do trabalho humano no Brasil

O trabalho escravo surgiu no Brasil com a Colonização, quando a Coroa Portuguesa desconsiderou os indígenas como donos da terra, e se autodeclarou

proprietária de todo território brasileiro. Neste período as terras eram ocupadas pelo modelo de livre ocupação. Com a criação das capitanias hereditárias, em 1534, até a invenção da propriedade privada em 1850, a base era a monocultura, o latifúndio e o trabalho escravo.

Nesse contexto, eles utilizaram da mão de obra indígena para realizar a extração da matéria prima, em troca de mercadorias europeias baratas desconhecidas pelos nativos. O início da escravidão no Brasil deu-se através dos índios, através de uma forma de comércio idealizada pelos colonizadores, através do escambo.

Pedroso (2006, p. 37) analisa como:

A escravização dos índios teve, em um primeiro momento da colonização, as suas finalidades precípua de garantir mão de obra farta, produtiva e barata e de viabilizar a exploração do agressivo ambiente, absolutamente alcançadas.

Os maus tratos e a extrema escravidão que os índios eram submetidos, alinhados com o processo de desterritorialização sofrido por eles, provocou uma grande resistência à dominação portuguesa, caracterizada pela recusa à realização de trabalho.

Diante as dificuldades enfrentadas na escravização indígena, os colonizadores tiveram de pensar em outras possibilidades, e a solução descoberta foi a de buscar mão de obra em continente africano, por meio do lucrativo tráfico negro.

Freyre (1999, p. 122) cita que quatro milhões de escravos de toda África foram recebidos no Brasil, os primeiros registros datam o ano de 1533, período que a exploração do pau-brasil era realizada por índios. No entanto, foi só com o ciclo da cana-de-açúcar que a mão de obra se ampliou, se consolidando em todo país.

Nesse sentido, o entendimento de Alencastro (2000, p. 126) é:

[...] o aumento da implantação de engenhos e seu desenvolvimento, em especial a partir do século XVII, exigiam a ampliação da mão de obra tornando necessária a posse de mais escravos. Era preciso farta mão de obra para plantar cana-de-açúcar, cortá-la madura, moê-la nos moinhos de roda d'água ou movidos por animais, limpar as caldeiras, coalhar o caldo, purgar e branquear o açúcar, destilar a aguardente.

Em 1559, Freyre (1999, p. 122) afirma que o tráfico foi legalizado por meio do decreto de Dom Sebastião. Os negros tirados de suas terras, eram trazidos acorrentados em navios, sendo que no total quarenta por cento dos que embarcavam, acabavam morrendo no trajeto.

2.2 Abolição da Escravatura no Brasil

O escravo era objetivado como mera mercadoria, tendo seu dono toda a prerrogativa decorrente de propriedade, o sistema de repressão era utilizado com forma hegemonia.

Após quatrocentos anos, no século XIX, em razão de pressões internacionais, e campanhas internas em pró do fim do trabalho escravo, foram surgindo tardiamente, medidas de caráter abolicionista.

A Inglaterra, em 1815, resolveu acabar com o tráfico negreiro, e com a independência do Brasil em 1822, o movimento tomou força no país. Em 1850, com a Lei Eusébio de Queiroz (Lei nº 581, de 04 de setembro de 1850), repreendeu oficialmente o tráfico.

Em 28 de Setembro de 1871, houve a promulgação da Lei do Ventre Livre, que dava liberdade aos filhos de escravas para que nascessem a partir dessa data, enquanto em 1885 foi promulgada a Lei Sexagenárias, que dava liberdade para escravos maiores de 60 anos, desde que seus proprietários fossem indenizados, Freyre (1999, p.124).

O fim da exploração do trabalho escravo deu através da Lei nº 3.353, no dia 13 de maio de 1888, a implementação da Lei Áurea, assinada pela Princesa Isabel, onde havia setecentos mil escravos presentes no Brasil, tendo sido o último país a abolir a escravidão, Firme (2005, p. 68).

Houve uma grande resistência para a erradicação do trabalho escravo, por aqueles que se beneficiavam dessa prática, resultando inúmeras violações dos direitos então estabelecidos na lei abolicionista, que foram sendo promulgadas em todo o mundo. Apesar das afrontas aos preceitos legais, houve uma crise no escravismo a partir do fim do século XIX. Com isso, uma grande crise econômica tomou conta do país, que ainda estava em expansão, o que levou os cafeicultores a contratação massiva de imigrantes europeus, conforme cita Pedroso (2006, p. 37):

[...] com a deficiência da mão de obra nacional instalada e estagnada no processo, além do fim do tráfico negreiro, a partir de 1850 e suas consequências acima descritas, as maiores economias privadas que se encontravam em expansão, formadas principalmente por cafeicultores, decidem-se contratar trabalhadores europeus.

Ressalta-se que a implementação da Lei Áurea, não representou de maneira absoluta, melhorias as condições de trabalho, impostas tanto aos escravos, quanto aos imigrantes europeus, que juntos constituíam uma nova força de trabalho ao Brasil. Não foram tomadas quaisquer medidas para garantir a dignidade do trabalhador.

2.3 Revolução Industrial e as novas formas de trabalho

Com a revolução industrial na Inglaterra, houve uma mudança drástica nas formas de trabalho. Em 1780, e pela primeira vez na história da humanidade, foram retirados os grilhões do poder produtivo das sociedades humanas, que diante disso tornaram capazes da multiplicação rápida, constante e até o presente, ilimitada, de homens, mercadorias e serviços.

Nenhuma sociedade anterior tinha sido capaz de transpor o teto que uma estrutura social pré-industrial, com tecnologias e ciência deficientes, e conseqüentemente, o colapso, fome, e morte periódicas impunham a produção.

Para Delgado (2011, p. 83) o Direito do Trabalho é fruto do capitalismo e está unida a evolução deste sistema, e esse ramo que fixou um certo controle a essa forma econômica, e conferiu-lhe certa civilidade, pois a busca em eliminar os abusos utilizados contra os trabalhadores.

Uma das Leis que marcaram o início do Direito do Trabalho é a Lei de Peel de 1802, que:

[...] pretendeu dar amparo aos trabalhadores, disciplinando o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos e que eram entregues aos donos das fábricas. A jornada de trabalho foi limitada em 12 horas, excluindo-se os intervalos para refeição. O trabalho não poderia se iniciar antes das 6 horas e terminar após às 21 horas. Deveriam ser observadas normas relativas à educação e higiene. (MARTINS, 2011, p. 7)

Com a chegada da Revolução Industrial os trabalhadores passaram a exercer atividades laborais e garantir salários, então se deu início ao desenvolvimento, marco de extrema importância para o direito do trabalho, visto que nessa época com

a chegada de novas tecnologias o homem foi substituído por máquinas, e então os trabalhadores começaram a reivindicar por melhorias nas condições de trabalho.

Conforme Nascimento (2010, p. 55), as primeiras normas trabalhistas foram nominadas como legislação industrial, e tinha como propósito de limitar a jornada de trabalho, principalmente para mulheres e crianças que trabalhavam na indústria. Houve também a necessidade de intervenção do Estado para defender o trabalhador, considerado o mais débil na relação de trabalho.

2.4 Legislação Internacional e a OIT

No que se diz a respeito da legislação internacional do direito do trabalho, há um grande destaque para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919 com a propositura do Tratado de Versalhes, onde pôs fim a Primeira Guerra Mundial, e que estão expostos seus ideais e fins na parte XIII do citado acima:

Considerando que a Liga das Nações tem por fim estabelecer a paz universal, e que tal paz só pode ser fundada sob a justiça social; considerando que existem condições de trabalho, implicando para grande número de indivíduos misérias e privações, o que gera descontentamento tão grave, que põe em perigo a paz e harmonia universais [...] as Altas Partes Contratantes, movidas pelo sentimento de justiça e humanidade, como pelo desejo de assegurar uma paz mundial, convencionam o seguinte: Art, 387. Fundar-se uma organização permanente encarregada de trabalhar pela realização do programa exposto no preâmbulo [...] (TRATADO DE VERSALHES, 1919).

Nascimento (2010, p. 135) destaca o reconhecimento das Nações Unidas na OIT como um “organismo especializado competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com o seu instrumento constitutivo básico, para cumprimento dos propósitos nele expostos”.

No site da OIT Brasil (2019, <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>>), traz em sua descrição a importância do país nessa organização:

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações) as Convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2019).

Acerca dos princípios que regem a OIT, Nascimento (2010, p.135) trata sobre o princípio do tripartismo, cuja função é resolver questões trabalhistas conjuntamente com o Estado, empregados e empregadores, possuindo competência normativa para atuar expressamente sobre convenções e recomendações.

As convenções devem ser retificadas pelos estados-membros, dependendo das condições constitucionais internas de cada país. Não há obrigatoriedade de ratificar as convenções, porém, precisam ser submetidas às autoridades competentes no prazo de um ano. Quando há a ratificação da convenção, deverá o Estado tomar medidas para seu cumprimento, e além disso, a própria OIT controla o cumprimento, devendo o Estado apresentar relatórios sobre as medidas adotadas para a execução das disposições.

Nascimento (2010, p. 135) conclui que:

Convenções internacionais são normas jurídicas emanadas da Conferência Internacional da OIT, destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento interno, observando as respectivas prescrições constitucionais.

Com a globalização é de suma importância destacar a atuação do Direito Internacional, que vem ganhando força, com a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, que confere o caráter supralegal de tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, visando a importância no Brasil das convenções da OIT internamente ratificadas. Com isso, a Organização Internacional do Trabalho, portanto, é de caráter fundamental para a regulamentação das condições de trabalho no mundo, e em decorrência desse julgado tem desenvolvido o status de norma constitucional, norma supralegal ou lei ordinária para os tratados e convenções.

2.4.1 Atuação da OIT

Em relação a prática do trabalho escravo, ainda há muito para ser feito na questão de fiscalização e prevenção. Oliveira (2006, p. 48) fala sobre a importância das organizações internacionais e discussões nacionais e aplicação de um diálogo com a sociedade sobre a conscientização.

No que se refere a OIT, merece um destaque as Convenções de 29 e 105, que tratam da abolição do trabalho escravo, que passaram a vigorar em 1932 e 1959, respectivamente, trazendo significativas mudanças em relação a erradicação dessa forma de trabalho. Em 2014, na Conferência Internacional do Trabalho em Genebra foi adotado o protocolo que atualiza a Convenção 29 da OIT sobre trabalho escravo:

[...] o Protocolo reforça o marco legal internacional ao introduzir novas obrigações relacionadas com a prevenção do trabalho forçado, com a proteção das vítimas e com o acesso a compensações e ainda, requer que os governos adotem medidas para proteger melhor os trabalhadores de práticas de recrutamento fraudulentas ou abusivas, especialmente trabalhadores migrantes e enfatiza o papel a ser desempenhado por parte de empregadores e trabalhadores. (CONVENÇÃO 29, ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2014).

Isso representa um passo importante na luta contra essa prática abusiva de trabalho, e refletem num compromisso de governos, empregadores e trabalhadores. A OIT demonstra que é capaz de se adaptar conforme a modernização, através de suas Convenções, que tratam acerca das maiores situações emblemáticas atuais.

Oliveira (2006, p. 49), expõe que em maio de 2005 houve a assinatura do Plano para Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil, com liderança de diversas ONGS que trabalham em pró como a OIT, ONG Repórter Brasil, Grupo Especial de Fiscalização Móvel, do Ministério do Trabalho e Emprego, o plano consiste em medidas a serem cumpridas por órgãos dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, Ministério Público e entidades públicas da sociedade brasileira. O plano prevê:

[...] a atualização de propostas que já vinham sendo articuladas em anos anteriores, o documento considera as ações e conquistas realizadas pelos diferentes atores que têm enfrentado esse desafio ao longo dos últimos anos. Nesse sentido, vale destacar o Grupo Especial de Fiscalização Móvel, do Ministério do Trabalho e Emprego, cuja atuação tem sido fundamental para o combate das formas contemporâneas de escravidão. (PLANO DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO, 2005).

O pacto conta com a assinatura de 84 empresas, 14 entidades representativas, e 18 organizações da sociedade civil, tendo como missão de não comercializarem produtos de fornecedores que usam de trabalho escravo. A OIT possui inúmeros projetos em âmbito nacional e internacional, de acordo com Damião (2014, p. 71) há uma dificuldade de implementação no âmbito internacional, pois a documentação

“não trouxe punições específicas e expressas para os países que não cumprissem as regras pactuadas em conjunto”.

2.5 O caso de José Pereira e a sua relevância para o Brasil na Corte Interamericana de Direitos

O caso citado em questão é o primeiro no Brasil, a ter repercussão mundial, e assim trazer grandes repercussões atuais acerca da insidiosa situação aqui estudada, por uma matéria divulgado pelo Senado Federal (2011, <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/casos-atuais-de-escravidao/ex-escravo-conta-sua-historia.aspx>>):

Ex-escravo conta sua história

Em novembro de 2003, terminou com um acordo histórico o processo de José Pereira Ferreira, o peão que foi baleado e quase morto por fugir de uma fazenda no Pará, onde trabalhava como escravo. O caso do ex-escravo foi denunciado pelas organizações não governamentais *Americas Watch* e Centro pela Justiça e o Direito Internacional (Cejiil) à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, da Organização dos Estados - Americanos (OEA). No decorrer do processo, em 1995, o Brasil reconheceu pela primeira vez sua responsabilidade pela existência de trabalho escravo no país e se comprometeu a julgar e punir os responsáveis e a adotar medidas para prevenir outros casos. Nascido em São Miguel do Araguaia (GO), Zé Pereira foi para o Pará aos 8 anos, na companhia do pai, que também trabalhava em fazendas. Ele chegou à Fazenda Espírito Santo, em Sapucaia, no Pará, onde trabalhou em condições semelhantes às de escravidão. Em setembro de 1989, com 17 anos, fugiu dos maus-tratos e caiu em uma emboscada preparada pelo “gato” e outros três funcionários da fazenda, que lhe deram um tiro na cabeça pelas costas. Sangrando, Pereira fingiu-se de morto e foi jogado em uma fazenda vizinha junto com seu companheiro de fuga, o Paraná, morto na mesma emboscada pelos jagunços. Atingido em um dos olhos, caminhou até a sede da propriedade e pediu socorro. Em Belém, capital do estado, o ex-escravo denunciou as condições de trabalho na fazenda à Polícia Federal. Sem resposta efetiva das autoridades, levou o caso às ONGs, que decidiram apresentar a denúncia à OEA. No acordo que pôs fim ao processo, o Brasil também prometeu reparar financeiramente os danos causados a Zé Pereira, que, 14 anos depois de fugir, recebeu a primeira indenização paga pelo Estado brasileiro a um cidadão por ter trabalhado em regime de escravidão, no valor de R\$ 52 mil. A indenização foi aprovada pelo Congresso (no Senado, PLC 23/03).

Buscando também melhores condições José Pereira, mesmo ferido com a fuga da fazenda, conseguiu sobreviver e denunciar seus opressores, dando início ao caso nº 11.289, popularmente conhecido como o caso José Pereira.

2.5.1 O acordo do caso nº 11.289 (caso José Pereira)

Após a realização de diversas audiências e reuniões de trabalho sobre o caso em questão, a CIDH aprovou um relatório nº 95/03, sobre admissibilidade e mérito, considerando o Estado responsável por violar tratados internacionais de combate ao trabalho escravo.

Esse acordo foi considerado um marco para a proteção dos Direitos Humanos no Brasil, conforme conceitua Dias (2016, p. 37):

Esse acordo foi um marco para a proteção dos Direitos Humanos no Brasil. É importante mencionar que, em 1995, o Governo Brasileiro reconheceu oficialmente a existência de trabalho em condição análoga à de escravo no país perante o Comitê de Direitos Humanos da ONU e começou a tomar medidas para erradicá-lo⁷⁵. Contudo, esse reconhecimento foi em relação apenas ao contexto geral de exploração de trabalho escravo contemporâneo. No caso José Pereira, por outro lado, o reconhecimento foi um pouco diferente, pois não apenas reconheceu genericamente a existência de trabalho escravo, mas reconheceu a responsabilidade por aquele caso específico e pela existência de casos semelhantes perpetrados por particulares sob a negligência estatal.

O acordo determinou conforme Dias (2016, p.38) algumas obrigações a serem cumpridas pelo Brasil, as quais foram divididas em:

(i) Reconhecimento de Responsabilidade;(ii) Julgamento e Punição dos Responsáveis Individuais; (iii) Medidas Pecuniárias de Reparação; (iv) Medidas de Prevenção – a) modificações legislativas, b) medidas de fiscalização e repressão do trabalho escravo, c) medidas de sensibilização;(v) Mecanismo de Seguimento.

Importante ressaltar que ser reconhecida a responsabilidade de autorias das violações, não são atribuídos aos agentes do Estado. Tem a sua efetividade relacionada com a incapacidade dos órgãos estatais na prevenção de ocorrência de trabalho escravo.

Esse caso trouxe medidas que reforçaram a aplicabilidade de medidas para erradicação do trabalho escravo, com melhorias consideráveis, como o aumento do número de operações de resgate de trabalhadores, e quantias pagas pelos escravocratas durante essas operações. Por meio dele é possível caracterizar a responsabilidade do ocorrido ao estado brasileiro tanto em âmbito nacional, como na comunidade internacional, trazendo consequências positivas.

2.6 Da igualdade, liberdade e dignidade humana

Princípio de Dignidade da Pessoa Humana, que está famigerado no ordenamento jurídico brasileiro, e possui um eixo nas relações humanas, prevalecendo sua aplicação em todas as áreas do direito, incluindo o Direito do Trabalho. Sua previsão legal está tipificada no artigo 149, do Código Penal que traz em seu caput: “reduzir alguém em condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto”.

Conforme Silva (2011, p. 84), a palavra dignidade significa cargo, honra ou honraria, que significa que dignidade passou a ser integridade do homem. Nascimento (2010, p. 454), considera como o “princípio dos princípios”, cuja a função é de ampliar além da tutela moral do trabalhador, em também tutela econômica. O autor também expõe que “a dignidade é um valor subjacente a numerosas regras do direito”, sendo que ofender a dignidade do trabalhador, é um desacato ao ser humano, devendo o Estado vedar qualquer ato em favor do ultraje.

Em seu artigo 5º a Constituição Federal, consagra que “todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza”, como preceitua Sarlet (2002, p. 62):

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

Araújo (2002, p. 93), ao analisar a constituinte observam que houve uma maior proteção para as partes que possuíam uma realidade histórica de marginalização social e de hipossuficiência, trazendo medidas para compensar a igualdade com os demais indivíduos.

Ao disciplinar sobre conceito e a aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana Silva (2011, p. 81) dispõe que:

Existe para o homem, para assegurar condições políticas, sociais, econômicas e jurídicas que lhe permitam atingir os seus fins, quer dizer, como sujeito de dignidade, de razão digna e superiormente posto acima de todos os bens e coisas.

O Direito do Trabalho, é inerente ao ser humano e deve-se garantir a efetividade desses direitos através de proteção judicial, para que o trabalhador efetua atividades laborais dignas e possa prover um sustento adequado para si ou sua família. A Declaração de Direitos Humanos declara que:

Artigo XXIII 1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. (ASSEMBLÉIA GERAL DA ONU, 1948).

Nos termos do artigo 149, do Código Penal o trabalho análogo ao de escravidão, trata-se tanto para o trabalho forçado, quanto ao degradante, portanto o bem jurídico mais ferido, não é a liberdade, mas sim o da dignidade da pessoa humana, sendo ele o principal fundamento para vedar o trabalho escravo. O trabalhador que vive numa jornada exaustiva de trabalho, não vive em local adequado, e não recebe um salário minimamente disposto em lei.

Não há dignidade sem respeito à integridade física, mental e moral do ser humano, sem liberdade e igualdade em direitos, sem a garantia aos direitos fundamentais, sem que o trabalhador possua as mínimas condições para uma vida plena e respeitosa.

2.6.1 Direitos sociais previstos na Constituição Federal de 1988

O direito do trabalho como direito fundamental é de extrema importância para o desenvolvimento social e econômico do homem, a fim de assegurar uma forma digna ao ser humano. Independente se for no âmbito de liberdade ou no campo dos direitos sociais. Deve haver atuação estatal com formas de assegurar esses direitos, garantindo o cumprimento das normas constitucionais.

Os direitos sociais dispostos na Constituição Federal de 1988, vincula sua interpretação com normas hierarquicamente inferiores. Sendo este fato muito

significativo para os direitos trabalhistas, pois esboçam os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como sustentação sobre a coerência do ordenamento jurídico.

Miranda (1993, p. 166) conclui que:

Quanto fica dito demonstra que a Constituição, a despeito do seu caráter compromissório, confere uma unidade de sentido, de valor e de concordância prática ao sistema de direitos fundamentais. E ela repousa na dignidade da pessoa humana, proclamada no art. 1º, ou seja, na concepção que faz da pessoa fundamento da sociedade e do Estado.

O autor também assevera que a garantia dos direitos trabalhistas tem a base dos princípios que valorizam a liberdade e o trabalho como condição da dignidade humana. A Constituição Federal tem um considerável avanço colocando-as em amparo dos direitos sociais.

O cerne das normas constitucionais é a valorização do homem em todas as dimensões, que se encontram presentes, como o trabalho e emprego. São resultados de uma demanda democrática expressos através de movimentos sociais em busca de uma sociedade justa.

É importante ressaltar que o direito do trabalho não serve apenas para regular relações de trabalho, mas sim tem a finalidade para a preservar melhores condições em modo geral, acolhendo benefícios e garantias ao trabalhador.

Assim, representa de uma forma concreta, colocando este em condições de igualdade na relação empregatícia.

2.7 Princípios protetores do trabalho

Os princípios são considerados a base do Direito, são regras e espécies que desde que positivados têm força normativa, eles condicionam as diretrizes, produzindo a potencialização da própria justiça. Por produzirem uma estrutura valorativa, os princípios necessitam de uma conduta racional e criativa do intérprete na sua aplicação. Mello (2004, p. 227) define a principiologia como:

Mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente porque define a lógica e racionalidade do sistema normativo, conferindo-lhe o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência,

exatamente porque define a lógica e a racionalidade do sistema normativo conferindo-lhe a tônica que lhe dá sentido harmônico.

Cada sistema normativo é caracterizado por um conjunto próprio de princípios, no direito do trabalho, até mesmo em função de sua construção histórica, os princípios ocupam um espaço central, tornando o centro de toda uma lógica protecionista. Partindo dessa premissa, e de que a os princípios do direito laboral protege o trabalhador contra suas próprias fraquezas.

É importante observar que as normas, quando são interpretadas e aplicadas de formas objetivadas no caso concreto, significando que no caso de conflito deve-se excluir uma e aplicar-se outra, diferentemente dos princípios que em sua aplicação é essencial que haja uma interpretação, aplicando quando possuir boa-fé e critérios de razoabilidade, podendo limitar a aplicação em caso de conflito no caso concreto.

Diante o exposto, se houver conflito entre regras “implica perda de validade de uma delas em favor da outra”. E se o conflito ceder entre princípios “privilegia-se um deles, sem que o outro seja violado”, conforme ensina Barros (2005, p. 172).

2.6.1 Princípio da Proteção

O princípio da proteção é o mais importante para o Direito do Trabalho, para Saraiva (2012, p. 38) visa conferir a superioridade jurídica ao polo mais fraco da relação, o empregado. Este princípio diminui a desigualdade entre o empregado e o empregador, impedindo a exploração e garantindo o bem-estar do trabalhador. Este princípio é dividido em três diretrizes, que são: o *in dubio pro operario*, da aplicação da condição mais benéfica, e o da aplicação da norma mais favorável.

O princípio *in dubio pro operario*, induz que ao analisar as regras trabalhistas, havendo dúvida na sua aplicação, deverá ser utilizada a mais favorável ao empregado, protegendo sua hipossuficiência caso existir.

Já o princípio da aplicação da condição mais benéfica, condiciona as vantagens já conquistadas, quando mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas se prejudiciais a ele. Conforme esta condição, Martins (2011, p. 70) explica:

É a aplicação da regra da regra do direito adquirido (art 5º. XXXVI, da CF 88), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro.

Tal princípio visa garantir que a parte mais fraca da relação, o trabalhador, de não ser prejudicado, e por isto, será protegido pelos princípios e leis.

E por fim, o princípio da aplicação da norma mais favorável, tem como objetivo melhorar as condições de trabalho, conforme cita Saraiva (2012, p. 39) é utilizado em três momentos diferentes, sendo eles: na elaboração da regra jurídica, sendo que as novas disposições legais devem oferecer favorecer os trabalhadores; na hierarquização das regras jurídicas dos dispositivos confrontados, aplicando-se a mais favorável ao trabalhador dentro de uma escala; e na interpretação das regras jurídicas, quando o mesmo dispositivo legal possuir mais de uma interpretação.

2.7.2 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos

O princípio da Irrenunciabilidade de Direitos, está devidamente tipificado no art. 9º da CLT, dispondo o seguinte: “serão nulos de pleno direito, os atos praticados com objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Em regra, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis ao trabalhador. Para Saraiva (2012, p. 42) este princípio é de grande importância para o obreiro, pois muitas vezes o empregador coage o empregado a dispor de seus direitos trabalhistas.

A importância de tal princípio se dá, caso não existisse, os direitos dos trabalhadores poderiam ser reduzidos. Seria facilmente possível o empregador eximir-se de cumprir com obrigações legais, pois, bastar-lhe-ia ter um documento no qual o trabalhador seria coagido a possuir, renunciando determinados direitos, dada a forma econômica e social de pouco privilégio que está presente na maioria dos casos.

A súmula 276 do Tribunal Superior do Trabalho expõe que o aviso prévio é irrenunciável pelo trabalhador, e suas verbas rescisórias também são irrenunciáveis,

pois inexistem *res dúbia*, em relação a estas, sendo assim há um favorecimento para as duas partes da relação de trabalho.

2.7.3 Princípio da Primazia da Realidade

O princípio em questão é muito importante para evitar fraudes, e muito aplicado em casos concretos. Conforme cita Saraiva (2012, p. 43): “a verdade real prevalecerá sobre a verdade formal, predominando, portanto, a realidade sobre a forma”.

Portanto, os fatos são muito mais importantes do que documentos, e ainda deverá ser analisado conforme Martins (2011, p. 72) “o que deve ser observado realmente são as condições fáticas, que demonstrem a essência do contrato de trabalho”.

No entendimento acima, fica explícito que a prova testemunhal prevalecerá sobre o documento escrito, se for comprovado a verdade real pelo que é atestado.

Pode ser citada divergências entre a realidade dos fatos e documentos que formalizam a relação de emprego, como afirma Campos (2014, p. 43):

Quando os documentos acessórios do contrato de trabalho não informam dados suficientes para caracterizar a relação de emprego; Erros materiais existentes nos documentos que qualificam o empregado; Caracterização da má-fé por parte do empregador em função da detenção do poder na relação de emprego.

O princípio da primazia da realidade é um dos mais aplicados em decisões na área trabalhista, pois conforme ele, a realidade dos fatos sobrepõe ao que foi estabelecido no contrato.

2.7.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Por regra, os contratos de trabalho são feitos por tempo indeterminado, porém, há a possibilidade de o contrato de trabalho ser feito por tempo determinado, em exceção, para Martins (2011, p. 70): “a ideia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por tempo determinado”.

Para Delgado (2011, p. 193,194) a continuidade do vínculo de emprego tem três correntes favoráveis ao empregado.

A primeira está relacionada a elevação dos direitos trabalhistas, seja pelo avanço da legislação ou acerca das negociações coletiva, que pode ser conquistas contratuais alcançadas pelo trabalhador ou vantagens em desenvolvimento de seu tempo de serviço de contrato.

A segunda corrente repercute favoravelmente no investimento em educação, para o trabalhador vinculados a longos contratos, isso tende a resultar, ao lado de outros aspectos, como fórmula para elevar sua produtividade. Tornando o vínculo laboral, potencializando, individualmente ou socialmente, o trabalhador.

A terceira corrente repercute na afirmação social do indivíduo favorecido, pelo contrato indeterminado, aquele que vive da autonomia do próprio trabalho, tem nesta, e na renda um instrumento de afirmação no plano da sociedade. Se está submetido ao contrato por tempo determinado – ou desempregado – fica sem o lastro necessário para impor suas necessárias relações econômicas na sociedade.

O trabalho é a fonte de recursos do trabalhador e por isso é a parte hipossuficiente da relação, pois isso reflete em sua personalidade, de suma importância para a sociedade, que cuja a função regula a relação de emprego.

O princípio favorece o empregado, ainda que em relação ao ônus da prova, conforme a súmula 212, do Tribunal Superior do Trabalho:

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Com isso, se conclui que após 120 anos que essa prática de trabalho análogo à escravidão se tornou proibida, ainda é possível enxergar a desigualdade na relação de empregado e empregador. No capítulo seguinte, iremos analisar o trabalho escravo na indústria têxtil e como ainda hoje se faz presente.

3 TRABALHO ESCRAVO NAS INDUSTRIAS TÊXTEIS

No capítulo anterior foi analisado a contextualização histórica do direito do trabalho, com o trabalho escravo e sua luta para o abolicionismo no Brasil. Com a Revolução Industrial houve mudanças drásticas na forma de produzir e comercializar produtos, visando unicamente o lucro, e com isso a demanda para a grande produção na indústria têxtil.

Neste capítulo, iremos abordar as relações de trabalhos atuais e como o trabalho análogo ao de escravo se faz presente, bem como, as consequências do efeito fronteira e a imigração em massa de latinos para o Brasil devida a crise econômica na Bolívia. Como as empresas de confecções utilizam da mão de obra escrava em oficinas de costura, e a fragilidade da legislação em proteger o trabalhador terceirizado.

3.1 Análise do trabalho análogo à escravidão nas indústrias têxteis

Nos últimos anos a imprensa despertou muitos casos de trabalho escravo, em diversas áreas na economia, um deles se sobressaiu que foi a indústria têxtil, um dos setores em maior ascensão no Brasil, disputando preços baixos para se igualar ao mercado internacional. Além disso a crise econômica mundial, gerou imigração em massa para o Brasil, principalmente para o Estado de São Paulo.

Segundo Balles, Trodes e Williamson (2009, apud Oliveira e Baptista, 2014) dados da OIT, mostram que a escravidão contemporânea está integrada na economia mundial, sustentando a produção de uma cadeia de produtos.

Atualmente o método de escravidão predominante é a por dívidas, conforme Santos (2004, p.140) é algo conhecido desde os primórdios e utilizada em várias épocas no nosso país. Conforme o autor os meios utilizados são fraudulentos, onde os trabalhadores vislumbrados com um bom trabalho, distantes de sua terra natal, se deparam com o oposto do que imaginam, tendo seus salários retidos pelo empregador, que utiliza de argumentos de que necessita arcar com gastos de viagem, moradia e habitação, sendo que tais dívidas são cobradas de formas abusivas, com preço superior do que normalmente custa.

Balles e Robbins (2001, p.29) caracterizam em três elementos centrais em relação ao trabalho análogo à escravidão, sendo eles: controle de um indivíduo

sobre o outro, a apropriação de força de trabalho, e a imposição dessas condições por violência e ameaça. É muito frequente o trabalhador ser coibido de sua liberdade por métodos violentos de tortura, sejam eles físicos e psicológicos, deixando marcas de vulnerabilidade, escassez de oportunidades, pobreza, analfabetismo e isolamento. Para Viana (2007, p. 200) condições degradantes, impõe formas desumanas de trabalho, enfatizando assim o extremo poder exercido pelo empregador em relação ao empregado.

Filho (2004, p. 13) conceitua trabalho em condições degradantes onde não há dignidade mínima para o trabalhador:

É preciso, entretanto, enunciar mais concretamente o trabalho em condições degradantes, como aquele em que se pode identificar péssimas condições de trabalho e de remuneração, pode-se dizer que trabalho em condições degradantes é aquele em que há a falta de garantias mínimas de saúde e segurança, além da falta de condições mínimas de trabalho, de moradia, higiene, respeito e alimentação. Tudo devendo ser garantido - o que deve ser esclarecido, embora pareça claro - em conjunto; ou seja, e em contrário, a falta de um desses elementos impõe o reconhecimento do trabalho em condições degradantes.

Portanto, quando o trabalhador presta serviços laborais sem a devida segurança, lesando sua saúde, não respeitando remunerações adequadas, descanso obrigatório, limitações para alimentação, higiene, e também na moradia, há caracterização de trabalho em condições análogas à de escravo.

3.2 Bolivianos nas oficinas de costura

O fluxo migratório de bolivianos para o Brasil, em sua maioria na cidade de São Paulo, conforme aponta Silva (1997, p. 82) inicia na metade da década de 1980, onde uma crise econômica na Bolívia gerada por uma dívida externa com o Estados Unidos, “em um contexto de extrema recessão econômica”, repressão política devido ao “golpe da cocaína”, marcada por turbulência e assassinatos em massa, trouxe trabalhadores para se instalar no país. Eram feitos anúncios em rádios e jornais da Bolívia, sendo prometidos casa, comida e um salário de em média 200 dólares ao mês.

Conforme Rossi (2005, p.17), as dificuldades já se iniciavam no aliciamento, onde possuem seus documentos retidos.

O perfil característico desses imigrantes, que foi sendo construído desde os anos 1980, mostra que eles são, em sua maioria, jovens, de ambos os sexos, solteiros, de escolaridade média, e vieram atraídos principalmente pelas promessas de bons salários feitas pelos empregadores coreanos, bolivianos ou brasileiros da indústria da confecção. Oriundos de várias partes da Bolívia, porém com uma predominância dos *pacenhos* e *cochabambinos* (isto é, provenientes de La Paz e Cochabamba, respectivamente), esses imigrantes passaram a apostar tudo na atividade da costura, alimentando, assim, sonhos de uma vida melhor para si mesmos e seus familiares que lá ficaram.)

Os bolivianos que entram no país, em sua maioria, trabalham em oficinas de costura, pois de acordo com Silva (2006): “por ser um segmento de mercado de trabalho que não exige experiência prévia, nem idade mínima para o trabalho, incorporando mesmo menores”. É um setor onde há condições insalubres de trabalho, pois não é seguido as regulamentações das relações trabalhistas, onde os proprietários apenas visam lucro e a exploração dos imigrantes, onde modelo de “acumulação flexível, é com base na quantidade de peças que o trabalhador é capaz de produzir”.

De acordo com Silva (2006), a ausência de documentação, em especial os bolivianos, vem sendo um problema para os imigrantes, pois segundo o Estatuto do Estrangeiro decompõem de:

[...] por decurso de prazo e num contexto de Segurança Nacional, só permite a entrada de mão-de-obra especializada e de empreendedores no país. Para os que não se enquadram nesses critérios, as duas únicas possibilidades de regularização são o casamento com cônjuge brasileiro ou o nascimento de um filho em território brasileiro. Entretanto, por falta de informação, há casos em que bolivianas acabam registrando seus filhos nascidos no Brasil no nome de uma irmã que já esteja documentada no país. A razão para tal atitude é o temor de serem descobertas pela Polícia Federal, por não estarem regularizadas no país. O problema é reverter essa situação, depois que elas conquistam a própria documentação. Em outros casos, as crianças não são registradas porque os pais acreditam que no registro constará apenas o nome da mãe, em razão da sua condição de indocumentados.

Rossi (2005, p.23) aponta que a rotina nas oficinas de costura são desumanas, com carga horária de 18 horas por dia. Funcionam em porões, ou lugares escondidos com baixa luminosidade, pois em sua maioria funcionam na ilegalidade e para não haja denúncias sempre é tocado músicas bolivianas para disfarçar o barulho de máquinas, ainda conforme a autora segundo relatos, os trabalhadores não podem se relacionar, devida a falta de comunicação e a música

alta é evitado que os trabalhadores busquem reivindicações de melhores condições de trabalho.

Os imigrantes vivem nas próprias oficinas, é fornecido pelo dono três refeições diárias, que são descontados de seus respectivos salários, eles relatam que as condições de higiene deploráveis, e a fiação é toda exposta correndo risco de choques e explosões. Conforme a autora, apesar de não serem privados de sua liberdade de ir e vir, os trabalhadores ficam presos aos empregadores por uma dívida, que por muitas vezes ficam por anos sem receber salários.

Em sua grande maioria de imigrantes que vivem em condições análogas ao de escravidão, pela ausência de experiência laboral, e ainda a pesquisa de Rossi (2005, p. 29) é um grande problema para conscientização para o entendimento de tal situação.

Devido a essa multiplicidade de fatores que contribuem para essa forma exploratória de trabalho, a extrema pobreza de seus países de origem, e a preferência de ainda vir para o Brasil, pois a escravidão ainda é melhor que as condições do seu país.

3.3 Análise de casos que ocorreram no Brasil

A ideia de globalizar a moda, para que todas as classes sociais tenham acesso as últimas tendências no mundo, e assim tornar acessível para todos são o lema para as marcas que adotam o *fast fashion*. O consumidor não procura mais vendedoras, mas sim vai ao encontro de araras e escolhem a grande variedade de peças e o baixo preços que são atraídos.

Marcas brasileiras tentando se igualar aos preços de marcas internacionais, optaram por mão de obra extremamente de baixo custo, e conforme veremos abaixo ilegais, ferindo princípios constitucionais como o princípio da dignidade humana, colocando trabalhadores em situações degradantes.

O setor têxtil e de confecções do Brasil é a sexta maior no mundo, produz 9,8 milhões de peças confeccionadas ao ano, com isso a indústria varejista brasileira vem recebendo denúncias que foram expostas na mídia nacional e internacional.

No presente trabalho, vamos analisar alguns casos que ocorreram no Brasil, e como empresas concorrentes que utilizam das práticas, influenciam outras já que não podem ficar para trás e perder a lucratividade, bem como, uma marca acaba

contratando uma empresa externa para confeccionar as peças. É uma cadeia produtiva, que abrange externalização da produção, quando analisamos a base é encontrado trabalhadores em condições de escravos.

3.4.1 Caso Zara

A denúncia de trabalho escravo associado à Zara, marca espanhola de confecções da Inditex, uma multinacional pioneira no *fast fashion* foi o primeiro registro no Brasil. Após uma investigação da Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo, fiscalizar e no flagrante por três vezes encontraram trabalhadores imigrantes vivendo em condições análogas à escravidão, conforme Merçon (2015) “oficinas com péssima estrutura, máquinas de costura sem aterramento, falta de segurança, má alimentação, jornada de trabalho exaustiva e baixa remuneração”.

Em 2011, em uma das operações, foram encontrados documentos que continham documentos como cadernos com nome de sublocadores, lista de dívidas dos empregados, quantidade de peças que os imigrantes produziam e etiquetas da Zara, que devido a isso, se tornou diretamente a responsável pelos trabalhadores imigrantes que estavam expostos a essa exploração.

Diante o exposto, Campos (2015, p. 34) conclui que:

Vistas de fora, as oficinas pareciam residências. Tecidos escuros pendurados sobre as janelas obstruíam a visão do interior: espaços sujos e apertados, sem ventilação, fiação elétrica exposta – acarretando ameaça iminente de incêndios – e crianças circulando entre máquinas de costura sem segurança e com as correias expostas, correndo riscos de sofrer acidentes graves.

De acordo com a ONG Repórter Brasil, as vítimas recebiam de pagamento em média de R\$ 240,00 à R\$ 460,00 mensais, abaixo salário mínimo vigente na época, e com jornadas de trabalho de 16 horas por dia.

As vítimas viviam com suas famílias dentro das oficinas, e recebiam de acordo com quantas peças produziu, o valor era em torno de R\$ 2,00 por peça, a mesma peça que era vendida por R\$ 139,00 na loja. Campos (2015, p. 35) analisa que:

[...] o caso das duas oficinas inspecionadas, os fiscais do trabalho concluíram que as condições nas oficinas deveriam ser classificadas como análogas à escravidão. De acordo com o relatório de inspeção, a Zara Brasil exercia poder de direção sobre a cadeia de suprimentos e, portanto, deveria

ser considerada como o verdadeiro empregador e legalmente responsável pela situação dos trabalhadores resgatados. De acordo com a fiscalização do trabalho, a AHA funcionava apenas como “braço logístico” da Zara Brasil, a qual, de fato, exercia poder de direção sobre toda a cadeia de suprimentos – definindo modelos, escolhendo tecidos, impondo prazos, fazendo controles de qualidade, solicitando correções, etc.

A responsabilização da Zara sobre a infração da intermediária AHA, ficou comprovada. Os imigrantes bolivianos que produziam as peças na oficina, para os próprios auditores do caso a produção de confecções para a marca é a atividade fim da empresa, razão que ela existe, portanto, é de seu dever saber como as peças estão sendo produzidas.

Todo contexto abordado sobre o caso Zara, está relacionado a rede de produção global com fins econômicos, violando princípios como o da dignidade humana, subjogando trabalhadores no seu laboro.

De acordo com Mercon (2015), a Inditex se manifestou que “ocorreu uma terceirização não-autorizada”, por parte da AHA. Qualquer intermediação feita por subcontratadas devem ser autorizadas por escrito, porém mesmo assim a empresa foi notificada pelas práticas ilegais de trabalho escravo.

Foi concluído pelo Ministério Público do Trabalho que a Zara Brasil deveria arcar pelo pagamento de R\$140.00,00 relativos ao pagamento de salários e verbas rescisórias. A empresa recorreu, alegando que os pagamentos deveriam ser feitos pela AHA, sendo julgado procedente o recurso.

No final de 2011, a Zara Brasil assinou um Termo de Ajustamento de Conduta junto ao Ministério Público do Trabalho, conforme explica Campos (2015, p.38 e 39):

O acordo prevê auditorias a ser realizadas pela Zara Brasil em todos os fornecedores e subcontratados, pelo menos a cada seis meses. A empresa também deve notificar as autoridades sobre possível descumprimento das leis brasileiras, bem como de seu próprio código de conduta, e os respectivos planos de correção adotados. O acordo especifica que a metodologia de monitoramento da empresa deve se concentrar em aspectos como: garantir que os trabalhadores em sua cadeia de fornecimento tenham sido formalmente contratados, confirmar o pagamento integral de salários e benefícios sociais obrigatórios (FGTS e contribuições para a previdência social), garantir o cumprimento das jornadas de trabalho previstas na lei ou em acordos sindicais, e garantir condições de segurança e de saúde em conformidade com as normas em vigor. Quando forem encontrados casos de descumprimento, a Zara Brasil deve elaborar Planos de Ação Corretiva, os quais, por sua vez, devem ser submetidos ao Ministério Público do Trabalho e aos fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego.

Além disso, a empresa efetuou o pagamento de multas indenizatórias por danos morais coletivos no valor de R\$ 20.000.00,00 substituída por investimentos sociais em ONGS que atuam em defesas de imigrantes. Um ano após, a Zara pleiteou uma ação requerendo a anulação pelas multas emitidas, pois alegou que não teve qualquer envolvimento com a exploração de mão de obra escrava, a ação foi julgada improcedente ficando conclusa a responsabilidade jurídica da empresa, conforme Campos (2015, p.39).

3.4.2 Caso Renner

Em 2014, outro flagrante em oficinas de costura envolvendo bolivianos trabalhando em condições análogas à de escravo, a oficina era pertencente as Lojas Renner, rede varejista muito popular no Brasil.

Segundo a ONG Repórter Brasil, 37 costureiros bolivianos foram resgatados em uma oficina de costura terceirizada na periferia de São Paulo. A fiscalização também foi realizada pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, e contou com a colaboração de órgãos públicos.

Os fiscais responsáveis pelo caso, não afastaram a responsabilização da Renner em relação aos empregados resgatados, pois “entenderem que a empresa detém o controle total sobre a produção de roupas na oficina fiscalizada, cujo serviço era intermediado por duas empresas fornecedoras da rede varejista”.

De acordo com o auditor-fiscal encarregado pelo caso, Faria (2014, <<https://reporterbrasil.org.br/2014/11/fiscalizacao-flagra-exploracao-de-trabalho-escravo-na-confeccao-de-roupas-da-renner/>>):

Vários elementos tratados juridicamente pela auditoria apontam a responsabilidade trabalhista da varejista. Ela exerce controle sobre toda sua cadeia produtiva. Em última instância é quem tem o poder para definir prazos e condições de trabalho.

Ele explica que a Renner se absteve em tomar providências, e possuía conhecimento que a empresa terceirizada iria transferir a produção para camada inferiores, como os imigrantes.

Ao total da operação, foram resgatados 21 homens e 15 mulheres, além de crianças e adolescentes que eram familiares dos trabalhadores da oficina.

A caracterização de trabalho análogo ao de escravo se deu devido ao fato de os trabalhadores terem sua alimentação e moradia pagas com o trabalho, como é denominada a escravidão por dívidas. Além disso foram encontrados, desconto indevidos e taxas acima dos dispostos em lei, ultrapassando o ganho dos trabalhadores imigrantes.

Ainda conforme Faria, as multas rescisórias não foram pagas pela Renner, mas sim pela intermediária, que era responsável pela oficina. Ele acredita que os valores chegaram a R\$ 900.000,00, além de eventuais multas administrativas.

A Renner assinou o Pacto de Erradicação do Trabalho Escravo e o Pacto Global em 2013, e segundo nota enviada pela empresa para a ONG Repórter Brasil (2014, <<https://reporterbrasil.org.br/2014/11/fiscalizacao-flagra-exploracao-de-trabalho-escravo-na-confeccao-de-roupas-da-renner/>>): “ela está aperfeiçoando o processo de auditoria e certificação de fornecedores”.

3.4.3 Grupo Restoque S/A

O grupo Restoque, dona de marcas de luxo no Brasil foi mais uma empresa que possui seu nome envolvido com trabalhadores em oficinas de costura que vivem jornadas extensivas de trabalho e condições análogas à de escravo para fornecedores de uma de suas marcas, a Le Lis Blanc e Bô.bô.

Em uma operação que contou com a participação do Ministério Público, Defensoria Pública, e SRTE/SP, foram resgatadas 28 pessoas que viviam em condições análogas ao de escravo, na operação ficou concluído que eram confeccionadas roupas para as grifes pertencentes ao Grupo Restoque.

A Repórter Brasil diz que os costureiros ganhavam por peça produzida, e a jornada de trabalho era de em média 10 horas por dia, de acordo com a ONG (2013, <<https://reporterbrasil.org.br/2013/07/roupas-da-le-lis-blanc-sao-fabricadas-com-escravidao/>>):

Todos eram imigrantes bolivianos e alguns trabalhavam para pagar dívidas contraídas durante a viagem para a São Paulo. A fiscalização configurou também tráfico de pessoas para fins de escravidão. Os resgatados viviam e trabalhavam no mesmo local, submetidos a condições degradantes de vida.

Segundo relatos dos imigrantes que viviam nas oficinas e documentos encontrados na operação o valor pago por peça variava entre R\$ 2,50 e R\$ 7,00. Na loja as peças produzidas eram vendidas em torno de R\$ 320,00 à R\$ 3.368,00.

A diretoria da Restoque S/A assumiu a responsabilidade pelo caso, pagando multas e encargos trabalhistas. As indenizações foram estimadas em um total de R\$ 150.000,00 e ainda afirmou o seguinte:

Cumprimos integralmente a legislação trabalhista nas relações com nossos colaboradores e tomamos os mesmos cuidados com nossos fornecedores. Analisaremos as bases de tais autuações e apresentaremos defesa oportunamente.

Com o acordo, a Restoque ficou obrigada a só contratar fornecedores idôneos, a fiscalizar as condições de trabalho dos empregados nessas empresas e a exigir carteira assinada. É necessário também cumprir a jornada legal de trabalho (de oito horas diárias), a proibir a contratação de menores de idade e o aliciamento de trabalhadores, além de garantir que todos os direitos trabalhistas sejam respeitados.

3.4.4 Animale e A. Brand marcas do grupo Soma

Em setembro de 2017, 37 imigrantes bolivianos foram resgatados de três oficinas de costura em São Paulo, a confecção produzia roupas para as grifes de luxo Animale e A. Brand pertencentes ao grupo Soma.

Os costureiros subcontratados trabalhavam e coabitavam nas oficinas com jornadas de em média 12 horas diárias. As condições das oficinas eram instáveis, com instalações elétricas suscetíveis a incêndio, conforme a ONG Repórter Brasil (2017, <<https://reporterbrasil.org.br/2017/12/com-animale-e-a-brand-brasil-registra-37-marcas-de-moda-envolvidas-com-trabalho-escravo-nos-ultimos-oito-anos/>>):

Imigrantes bolivianos recebiam, em média, R\$ 5 para costurar peças de roupa vendidas por até R\$ 698 em lojas da Animale. A marca, que define “luxo e sofisticação” como suas “palavras de ordem”, tem mais de 80 estabelecimentos pelo país, muitos em shoppings de alto padrão.

As oficinas eram de propriedade de duas empresas intermediárias contratadas pelo grupo Soma. A grife estabelecia preços e modelos através de mensagens em aplicativos de celular.

De acordo com a ONG ficou comprovado que os trabalhadores viviam sob condições análogas à de escravo devido as jornadas exaustivas e as condições degradantes de trabalho, conforme está tipificado no Código Penal. Segundo os auditores fiscais responsáveis pelo caso “em todas as oficinas os costureiros possuíam jornadas de trabalho acima dos limites legais. Em uma delas, os imigrantes costuravam das sete horas da manhã às nove da noite, com apenas uma hora de descanso”.

Por conta das assertivas acima foi entendido que o grupo Soma “mantém sob suas rédeas o controle completo de sua cadeia produtiva”, conforme o auditor fiscal responsável pelo caso, Faria (2017, <<https://reporterbrasil.org.br/2017/12/com-animale-e-a-brand-brasil-registra-37-marcas-de-moda-envolvidas-com-trabalho-escravo-nos-ultimos-oito-anos/>>).

Não há informações sobre determinações de multas para as grifes que pertencem ao grupo Soma.

3.5 Análise da terceirização e sua flexibilização no Brasil

Para Delgado (2015, p. 473) terceirização do trabalhador é uma expressão derivada da palavra terceiro, ou seja, o empregado não possui vínculo para quem ele presta o serviço, mas sim com um terceiro que é responsável pela vinculação.

De forma geral, terceirização, é parte do processo produtivo de uma empresa contratada, ela é responsável pela atividade-meio, atividade secundária da contratante.

Com o crescimento econômico, concorrência e a necessidade de redução de custos a terceirização aumentou nos setores brasileiros, devida a demanda houve a necessidade de regulamentação, que atualmente é através da Lei nº 13.429/2017.

Essas referências são importantes para a temática do presente trabalho, devida a alta utilização no setor têxtil do modelo econômico chamado *fast fashion*. Para Delgado (2008, p. 8) esse sistema é utilizado por empresas na indústria da moda, como Zara e Renner. Devido a globalização, o consumo aumentou

necessitando o mercado de uma produção em larga escala ágil e preço baixo, suprimindo os desejos dos consumidores.

Com a flexibilização da terceirização, e esse fator reflete nas condições de trabalho vivido no setor têxtil, permitindo a omissão da aplicabilidade das leis trabalhistas remetendo a situações de exploração como trabalho em condições análogas de escravo.

Conforme Carvalho (2015, p.57) essa forma é caracterizada no sistema de *sweating system* transformando uma relação de trabalho que geralmente é bilateral (empregado e empregador), em trilateral ou até mesmo poligonais com a interposição de outras empresas. Nessa cadeia de contratações, são empresas de alta demanda têxtil que utilizam do sistema *fast fashion*, que possuem poder na cadeia.

Portanto, esse modelo utilizado nas oficinas de costura terceirizadas, prestam serviços para grandes varejistas para encobrir a exploração de trabalhadores submetidos a condições degradantes de trabalho, como nos casos citados acima.

Também o fato de a responsabilidade ser subsidiária afasta a responsabilidade da tomadora de serviços, ou seja, a exploração do trabalho continuará em alta demanda devido a flexibilização de leis para a terceirização.

3.5 Teoria da cegueira deliberada

Nas terceirizações é possível observar que a Teoria da Cegueira Deliberada está presente e possui uma relação forte com o trabalho escravo, para Ribeiro (2009, p. 29) é possível observá-la quando há alguém que se beneficia da cadeia produtiva, onde se coloca à frente o estado de ignorância ao invés da precarização de determinado trabalho.

Na Justiça do Trabalho, essa omissão é chamada de “lucro injusto”, possui o propósito de não cumprir as obrigações que abrangem a relação de empregado e empregador, ou seja, se omite de suas funções com objetivo de fraudar o sistema.

Conforme os casos estudados acima, grandes empresas de costuras utilizam da terceirização como mão de obra. Ribeiro (2016, p. 29) pontua que: “Por mais que essas empresas não estejam vinculadas diretamente com a mão-de-obra escrava, elas têm obrigação de inspecionar as fábricas que trabalham como prestadora de serviços”.

Esta teoria é adotada para fins de imputar a responsabilização ao empreendedor original, quase há a certificação de trabalhadores sob condições análogas de escravo.

3.6 O *dumping social*

Santos (2014, <<https://www4.trt23.jus.br/revista/content/o-dumping-social-nas-rela%C3%A7%C3%B5es-de-trabalho-formas-de-combate>>), conceitua o dumping social como um objeto frequente de discussão no Direito Internacional e no Direito Coletivo do Trabalho, pois se trata de uma questão recorrente em países periféricos ou emergentes, onde as empresas que visam o mercado global, visam reduzir o lucro e utilizam mão de obras baratas, como o trabalho análogo ao de escravo, não respeitando os direitos trabalhistas e previdenciários, para aumentar a lucratividade gastando menos.

Frota(2013,<<http://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/documentos/ARTIGODUMPINGSOCIAL.pdf>>) pontua que a palavra dumping tem o significado de despejar ou esvaziar. É utilizada em termos comerciais (especialmente no mercado internacional), para designar a prática de produtos colocados no mercado com valor abaixo do custo, com intuito de eliminar a concorrência, conforme aduz o autor:

O dumping é frequentemente constatado em operações de empresas que pretendem conquistar novos mercados. Para isto, vendem os seus produtos a um preço extremamente baixo, muitas vezes inferior ao custo de produção. É um expediente utilizado de forma temporária, apenas durante o período em que se aniquila o concorrente. Alcançado esse objetivo, a empresa praticante do dumping passa a cobrar um preço mais alto, de modo que possa compensar a perda inicial. De resto, o dumping é uma prática desleal e proibida em termos comerciais.

Santos (2014, <<https://www4.trt23.jus.br/revista/content/o-dumping-social-nas-rela%C3%A7%C3%B5es-de-trabalho-formas-de-combate>>), diz que a natureza jurídica do dumping social apresenta-se como um dano para a sociedade, de forma difusa e coletiva, pois abrange ao mesmo tempo trabalhadores já contratados e inseridos nessa forma de exploração por empresas que praticam, como para os futuros trabalhadores que poderão se aliciados neste tipo informal de empreendimento, principalmente em situações de crises sociais e de desemprego, como é visto no Brasil atualmente.

Ainda conforme o autor, a lógica do capital sempre foi a de tirar vantagens, e com as situações atuais de crise financeira que tange os países latino americanos, abre precedentes para criar planos de ações empresariais audaciosos e inescrupulosos desvalorizando o trabalhador.

O dumping social tradicional não pode ser comparado com a terceirização, pois possuem caracterizações divergentes, pois a terceirização pode ser lícita, e o dumping social não possui amparo processual no ordenamento jurídico brasileiro.

O papel do Judiciário Trabalhista é fundamental na análise dos casos concretos que lhe são submetidos, para a condenação exemplar dos empregadores que utilizam dessa prática ilegal.

No capítulo seguinte será analisado os mecanismos de combate ao trabalho escravo, a importância da chamada “lista suja”, e a atuação dos órgãos de fiscalização e as medidas de políticas públicas utilizadas pelo Brasil para o Brasil, e sua efetividade.

4 MECANISMOS DE COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO

Como visto anteriormente, o Brasil admitiu a existência de trabalho escravo em frente à sociedade internacional, cem anos após a Lei Áurea ser promulgada. Em consequência o país passou a adotar mecanismos para combater o problema, com meio de políticas públicas com base nos princípios constitucionais.

Conforme a Constituição Federal de 1988, o acesso à justiça é inerente a todos os seres humanos, porém há disparidades, como a falta de informações. Trabalhadores que vivem em condições análogas a de escravo, em sua maioria desconhecem a legislação e não possuem o entendimento que a situação de trabalho que vivem é considerada ilegal, seja por analfabetismo ou não compreender a língua como nos casos de imigrantes, ou quando possuem a consciência não sabem a quem recorrer para ajuda-los.

Atualmente, existem alguns mecanismos de combate ao trabalho análogo ao de escravo, de formas judiciais ou extrajudiciais, além de organizações que auxiliam este processo, pois ainda são ineficientes as medidas adotadas pelo Brasil no que cerne a erradicação dessa forma desumana de trabalho, conforme será exposto e analisados a seguir.

4.1 Proteção jurídica do trabalhador estrangeiro

Hoje em dia, flexibilidade de imigração há certos desdobramentos no plano estatal, abrangendo campos políticos, sociais, econômicos e até mesmo jurídicos. A matéria sobre situação jurídica do estrangeiro no Brasil, foi promulgada no período de ditadura militar, onde as leis eram visadas a segurança nacional, conforme Guerra (2017, p. 1).

De acordo com Sprandel (2008, <<https://search.proquest.com/openview/766a56a13a97e547ee14fed7f968d19c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2031894>>), existem milhares de trabalhadores em oficinas de costura vivendo em condições análogas à de escravo. Os números são imprecisos e demonstram fragilidade da situação do estrangeiro ilegal, em decorrência disso geram abusos e desrespeitos aos direitos humanos.

No dia 18 de abril de 2017, o Senado Federal aprovou o projeto que substituiu o Estatuto do Estrangeiro, criado durante o regime militar, e instituiu a Lei de Migração Brasileira (Lei nº 13.345/2017).

Guerra (2017, p. 95) afirma que as alterações pela nova Lei de Migração, tendo os imigrantes “indubitavelmente que a nova lei coloca o Brasil em posição de vanguarda nesta matéria, posto que defere aos imigrantes uma série de prerrogativas que até então eram conferidas apenas para os seus nacionais”.

Nos casos de direitos trabalhistas, a legislação prevê a igualdade na aplicação da legislação, além do comprometimento de acordos de reciprocidade no teor da previdência. Além disso, em casos de ausência de legislação, a aplicação será benéfica ao trabalhador imigrante.

Milesi (2012, p. 32) elucida a inserção de imigrantes no Brasil:

A inserção do Brasil no cenário internacional não pode prescindir de uma abertura, acolhida e proteção dos imigrantes e refugiados no âmbito de suas fronteiras, assim como, com a mesma sensibilidade, proteger, amparar e lutar pela defesa dos direitos de seus nacionais emigrados. Toda a pessoa é portadora de uma cidadania universal, configurada no conjunto de direitos inalienáveis próprios da condição de ser humano, que ninguém tem o direito de violar ou subestimar.

Cabe salientar, que os imigrantes são considerados vulneráveis, mesmo que ainda temporariamente, e por conta disso, deve ser oferecido uma proteção especial para assegurar uma proteção especial. Mesmo estando expressamente previsto na Constituição Federal, deve-se ter uma preocupação pela temática de imigrantes no Brasil, desde o processo de colonização, existe a contribuição de imigrantes, não olvidando a sua contribuição para o país.

4.2 A importância da chamada “lista suja”

A lista suja é mais uma medida incorporada pelo governo, para a erradicar trabalho em condições análogas a de escravos, o cadastro foi regulamentado pela portaria 1.234 de 2013 no extinto Ministério do Trabalho e Emprego, que mais tarde foi substituído pela portaria 540, e por fim em vigor está a portaria interministerial nº 2 de 12 de maio de 2011.

De acordo com Silva (2010, p. 173), esse Plano Nacional adotado pelo governo brasileiro foi de extrema importância, pois neste plano foi introduzido

maneiras efetivas como: “cláusulas contratuais impeditivas para obtenção e manutenção de crédito rural e de incentivos fiscais nos contratos das agências de financiamento”, quando comprovada a prática de trabalho escravo”.

Conforme o art. 2º da portaria em vigor, havendo a confirmação da infração por parte do empregador em decorrência de submissão e condições degradantes, ocorrerá:

A inclusão do nome do infrator no Cadastro ocorrerá após decisão administrativa final relativa ao auto de infração, lavrado em decorrência de ação fiscal, em que tenha havido a identificação de trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo. (BRASIL, Portaria Ministerial nº 2, de 12 de maio de 2011).

Com a inclusão do empregador que realizou a infração, de acordo com o art. 4º, haverá fiscalização e monitoramento do mesmo, pelo período de 2 anos, com a finalidade de verificar se o mesmo está cumprindo as determinações, regularizando as condições de trabalho. Expirado o prazo, o nome do infrator é excluído da lista suja, desde que não haja a reincidência, e estiver em dia com as obrigações trabalhistas e multas.

Essa lista divulgada anualmente pelo governo é considerada pela ONU, modelo de referência mundial, apesar de não a mídia necessária voltada para essa prática.

Borges (2018, <<https://www.geledes.org.br/idas-e-vindas-da-lista-suja-do-trabalho-escravo-no-brasil/>>), apura que a lista suja tem sofrido repetidos ataques de entidades representativas de setores como o agronegócio e a construção civil, que tentam abolir o instrumento pela via judicial. Mais recentemente, o próprio Governo Federal tentou enfraquecer a “lista”, com a edição da Portaria nº 1.129/2017, que impôs obstáculos à publicação da lista.

Ainda conforme aduz Borges (2018, <<https://www.geledes.org.br/idas-e-vindas-da-lista-suja-do-trabalho-escravo-no-brasil/>>):

O vaivém da lista suja e as mudanças na legislação enfraquecem a política nacional de combate ao trabalho escravo. A insegurança jurídica compromete o trabalho dos órgãos de fiscalização, e isso explica em parte a queda vertiginosa das operações de resgate nos últimos anos. A resistência de alguns setores problemáticos sob o aspecto do uso de mão de obra escrava apenas reforça a importância da manutenção de um instrumento como a lista suja, para que essas pessoas sejam libertadas de condições subumanas às quais são submetidas por seus empregadores.

Atualmente, com a suspensão da Portaria nº 1.129/2017 pela Ministra Rosa Weber, a publicação da lista suja deve ocorrer semestralmente e fica ao encargo do Ministério do Trabalho. No entanto, em janeiro de 2018, a Abrainc (Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias) ingressou com uma segunda ação junto ao Supremo para barrar a publicação da lista suja, prevista na Portaria que atualmente está em vigor (Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4 de 2016).

A última lista suja disponível é do ano de 2018, e contém 205 empregadores que foram denunciados por práticas de trabalho escravo, neste ano de 2019, o governo divulgou a nova lista e tirou do ar após algumas horas, com a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego, a responsabilidade acerca da fiscalização e manutenção da lista suja passou a ser do Ministério da Economia.

4.3 Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM)

Criado em 1995 pelo Ministério do Trabalho e Emprego, através das portarias nº449 e 450 o Grupo Especial de Fiscalização Móvel, ou GEFM, possui a função de combater o trabalho escravo, conforme explica Marques (2012, p. 20):

[...] através do diagnóstico e dimensionamento da mencionada situação assim como realizar a supervisão direta dos casos fiscalizados, garantindo o sigilo necessário ao recebimento das denúncias e obtenção de provas necessárias permitindo que a fiscalização local não seja reprimida.

Após isto, o órgão responsável pela inspeção, deverá enviar cópias de relatório ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério Público Federal, e quando houver indícios de autoria e materialidade do fato, permite que os respectivos órgãos estatais responsáveis exerçam suas respectivas funções.

Conforme explica Silva (2010, p.167) “caberá ao coordenador regional da fiscalização móvel verificar sua atualidade, assim como a veracidade dos fatos e a viabilidade da ação”. Se provada as informações, o GEFM vistoria o local denunciado, e apura fatos como condições de trabalho, entrevista os trabalhadores, documenta a ação com fotografias, gravações de depoimentos e relatos tomado a termo.

A luta do Ministério Público do Trabalho, para que o Grupo de Fiscalização Móvel continue operando é desde 2017, quando foi ingressado uma Ação Civil Pública contra Governo Federal para garantir a manutenção das operações de combate ao trabalho escravo, que são comprovadamente essenciais.

O corte de verbas determinado pelo governo no orçamento do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) impede que novas inspeções sejam realizadas pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM). Em caso de descumprimento, está prevista multa diária de R\$ 100 mil. A ação tramita na 21ª Vara do Trabalho de Brasília.

Mesmo que comprovada a efetiva eficiência e necessidade desse órgão, ele não é aproveitado em zonas urbanas, como no caso de oficinas de costura, porém, a visibilidade pode ser maior caso exista mais recursos e estrutura adequada para atender necessidades encontradas, já que o órgão não possui verbas necessárias para garantir recursos.

4.4 Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONAETE)

Em 2003, o então presidente do Brasil Luís Inácio Lula da Silva, elaborou um Plano Nacional de Erradicação de Trabalho Escravo, é integrada por cerca de 50 Procuradores do Trabalho, que operam em conjunto com o Grupo Especial de Fiscalização Móvel, para estabelecer relações com os trabalhadores lesados e melhoras a apuração dos fatos para embasar atuação do Ministério Público, conforme a portaria nº 231:

[...] tem por finalidade coordenar e harmonizar a atuação dos membros do Ministério Público do Trabalho em todo o território nacional, além de buscar parcerias com outras instituições governamentais que atuam na área do combate ao trabalho análogo ao de escravo, como o Ministério do Trabalho e Emprego, a Polícia Federal, a Justiça do Trabalho e outros ramos do Ministério Público, a par de tentar uma maior articulação com a sociedade civil organizada.

Para Nascimento (2016, p. 67) a comissão é composta por sociedade civil e de entidades privadas não governamentais reconhecidas nacionalmente pela atuação nesta área.

A CONAETE, possui além do desafio de aumentar sua atuação, e continuar com os elevados índices de procedência nas autuações, lida com os escassos recursos disponibilizados atualmente pelo governo.

4.5 Ação Civil Coletiva e sua efetividade no Direito do Trabalho

A Ação Civil Coletiva, remédio processual previsto na Constituição Federal de 1988, sendo introduzido através do Código de Defesa do Consumidor, como medida para efetiva defesa dos interesses individuais homogêneos, conforme o pensamento de Damiano (2006, p. 113) essa ação pode ser provocada quando o objetivo for condenar o empregador por danos morais, ou pleiteando uma medida protetiva em coletividade.

De acordo com Santos (2011, p. 108), a ação coletiva é como um instrumento de tutela de litígios metaindividual ou supraindividual, buscando efetividade do litígio do processo, buscando solucionar os conflitos em conjunto.

A Ação Civil Coletiva é um mecanismo imprescindível para ser adotado por trabalhadores, com o propósito de desafogar a Justiça a fim de cessar ações repetitivas que possuem o mesmo objeto.

Ainda de acordo com Santos (2011, p. 109):

[...] as ações coletivas têm geralmente duas justificativas atuais, de ordem sociológica e política, revelando-se a primeira no princípio do acesso à Justiça e a segunda, de política judiciária, no princípio da economia processual.³⁷ Conforme exposto inicialmente, a ação civil coletiva tem como propósito, como um dos seus princípios nucleares, garantir o amplo acesso à justiça.³⁸ Na seara trabalhista é uma falácia se dizer que já está garantido este amplo acesso à justiça pelas ações individuais postas à disposição dos trabalhadores. Inicialmente porque grande parte dos trabalhadores deixa de buscar seus direitos em juízo com receio de não virem a conseguir nova colocação no mercado de trabalho, justamente por terem ingressado com alguma ação na Justiça do Trabalho.

O desequilíbrio e discriminações ocorridas nos casos, onde até mesmo o problema financeiro entre as partes, acaba afastando a parte mais frágil da relação, ou seja, os trabalhadores, de pleitear ações em buscas de seus direitos, Mendes (2002, p.31) ainda reitera que: “as ações coletivas, se bem estruturadas, podem ser, portanto, um efetivo instrumento para o aperfeiçoamento do acesso à Justiça, eliminando os entraves relacionados com os custos processuais e o desequilíbrio entre as partes”.

No que tange a Ação Civil Pública, apesar de menos utilizada, tem-se, que ambas as ações possuem a mesma função, sendo que a aplicabilidade diverge apenas na doutrina, conforme Maior (2003, p. 24):

[...] não há diferença relevante entre ACP (que seria, para alguns, o instrumento de defesa dos interesses difusos e coletivos *strictu sensu*) e a ação civil coletiva (que seria o instrumento de defesa dos direitos individuais homogêneos), até porque o nome dado à ação pelo autor não tem muita relevância. O que importa é a pretensão deduzida, especialmente quando o procedimento for o mesmo.

O Ministério Público do Trabalho vem utilizando de ações civis e coletivas para a condenação dos empregados que utilizam de mão de obra análoga ao de escravo, para tutela de interesses difusos da sociedade, afim de reparar danos individualmente ou coletivamente aos trabalhadores lesados, conforme aponta Silva (2006, p. 207).

Essas ações são medidas necessárias para a defesa de direitos trabalhistas, e principalmente, de quem se encontra em situação análoga à escrava, pois permite a cessação da violação dos direitos e que trabalhadores sejam equiparados pelo salário, direitos e violações sofridas.

4.6 Termo de Ajuste de Conduta (TAC)

O instrumento normativo conhecido com Termo de Ajuste de Conduta, ou o TAC, tem como função firmar acordo com o empregador infrator, com a finalidade de coibir as práticas lesivas que cometeu.

Para Damião (2014, p. 104) quando se confirma na investigação a presença de trabalho em condições análogas ao de escravo, o responsável pelo caso tem a faculdade de ao invés propor uma ação civil pública ao empregador, poderá assinar o denominado como Termo de Ajuste de Conduta, a autora pondera que a vantagem do TAC, é a paralisação imediata com a libertação de trabalhadores dessa forma de trabalho ilícita:

[...] em caso de descumprimento, o legitimado a ação civil pública terá em suas posses um título com natureza executiva, o que garante ainda mais a celeridade dos atos processuais, eis que desnecessária será a fase do conhecimento processual.

O TAC possui eficácia de título executivo extrajudicial, e quando descumprido o acordo poderá ser executado na esfera judicial. Ainda conforme a autora os órgãos que possuem legitimação para realizar o termo devem estabelecer cominações em caso de não cumprimento.

É importante ressaltar a importância do TAC na doutrina brasileira, no combate à erradicação do trabalho escravo, para promover o trabalho condigno, tendo como um mecanismo para regularizar as condições laborais.

Conforme conceitua Delgado (2015, p. 2995) resulta em econômica processual ao Estado, tendo em vista que esta medida antecipa os efeitos objetivados pelos programas sociais de reinserção do trabalhador, pois há a contenção dos custos operacionais das ações fiscalizatórias e repressivas, evitando novos aliciamentos de trabalhadores.

O Ministério Público do Trabalho, afirma que o TAC beneficia trabalhadores que costuravam nas oficinas de costura, de acordo com a ONG Repórter Brasil (2014, <<https://reporterbrasil.org.br/2014/12/mpt-firma-tac-que-beneficia-trabalhadores-que-costuravam-para-a-empresa-lojas-renner/>>), a prioridade é para garantir a urgente e imediata segurança e a sobrevivência desses trabalhadores, sem a necessidade de judicialização nos casos, como o TAC firmado com as Lojas Renner, que foi considerada responsável por toda a cadeia produtiva, a qual controla e mantém relações econômicas.

Para Santos, (2014, <<https://reporterbrasil.org.br/2014/12/mpt-firma-tac-que-beneficia-trabalhadores-que-costuravam-para-a-empresa-lojas-renner/>>):

[...] atuação tirou essas pessoas da condição análoga à de escravos e as inseriu no mercado de trabalho formal, em igualdade de condições com os trabalhadores brasileiros contratados diretamente pelas empresas Betilha e Kabriolli. Garantimos sua subsistência com o pagamento das verbas trabalhistas e do dano moral nos próximos meses e, a partir de fevereiro, eles passarão a ser formalmente trabalhadores das confecções Kabriolli e Betilha”.

Além de todas as verbas citadas, aos trabalhadores resgatados foi liberado o seguro desemprego no valor de três salários mínimos mensais, sendo que os seus termos de rescisão contratual já foram devidamente homologados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, no dia 25 do mês corrente, com a presença da Defensoria Pública da União.

Com seu advento, presume-se o cumprimento das normas trabalhistas e sua devida regulamentação: “caso sejam sanáveis as irregularidades, devendo-se

proceder fiscalização para verificar o cumprimento ao preceituado pelo termo de compromisso”. Nos casos que houver transgressão às obrigações contraídas e conhecimento de escravização de trabalhadores, incide a ação estatal repressiva, como ajuizamento de ações cabíveis e de aplicações de penalidades compatíveis.

Esta medida é uma grande aliada, por ser a mais célere do que uma ação judicial, propositando uma imediata ação e regularizando as situações dos trabalhadores.

4.7 Internalização de normativas da OIT

No que tange trabalho em condições análogas à de escravo, a legislação brasileira é carente de normas efetivas para coibir a prática.

Conforme aponta Vasconcelos e Bolzon (2008, p. 71), o posicionamento do Brasil em esfera internacional retrata: “um relativo consenso de que o trabalho forçado é uma grave violação dos direitos humanos e sua eliminação deve ter o caráter de um princípio que fundamenta os direitos básicos de todo trabalhador e trabalhadora”.

Conforme já visto anteriormente com a atuação da Organização Internacional do Trabalho, nuances de discussões estão se estabelecendo para esclarecer da realidade vivida no país.

Em relação as políticas públicas foram visadas a analisadas, e sua efetividade para a reinserção do trabalhador resgatado. A ausência de recursos, a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego, criado para defender os interesses sociais e individuais, conforme Teixeira (2018, p. 80).

Embora exista atuação conjunta de órgãos, a ausência de iniciativas de programa sociais e a falta de interesse do governo sobre a problemática.

4.8 Da responsabilização civil (danos morais)

Em um lado está presente as condutas que provocam danos patrimoniais, no outro está presente ações que violam valores, sentimentos, direitos personalíssimos que desencadeia um dano moral em trabalhadores que vivem em condições análogas a de escravo.

Santos (2001, p.100), define dano moral como: “alteração do bom estar psicofísico do indivíduo. Se do ato de outra pessoa resultar alteração desfavorável, aquela dor profunda que causa modificações no estado anímico”.

Na perspectiva de trabalho em condições análogas à de escravo Araújo (2006, p. 99) expõe que afetam individualmente os valores dos trabalhadores, e propiciam condições psicológicas negativas, e também concomitantemente, afeta valores difusos previstos nos arts. 186 e 232 do Código Civil brasileiro.

Resta demonstrado que esta forma de trabalho propicia, dano moral de natureza individual e coletivo, sendo em sua forma individual o titular é o trabalhador lesionado, e em sua forma coletiva a sociedade.

Pereira (1999, p. 62) define o dano moral para trabalhadores que vivem em condições degradantes de trabalho:

Em duas forças: caráter punitivo, para que o causador do dano, pelo fato da condenação, se veja castigado pela ofensa que praticou, e o caráter compensatório para a vítima, que receberá um a soma que lhe proporcione prazeres em contrapartida do mal sofrido.

Para Diniz (2010, p. 141), a reparação do dano moral é, em regra, pecuniária, devido a impossibilidade da utilização do *jus vindicatae*, visto que ele se opõe aos princípios de coexistência da paz social.

A pecúnia é somente um lenitivo, que facilita a aquisição de tudo que o trabalhador deixou de ganhar ou para ter um recomeço após viver em condições vexatórias e degradantes de trabalho.

4.9 Da desapropriação nos casos de uso de mão de obra escrava em análise a Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988, traz elencado no seu Art. 5º, XXIII sobre a função social da propriedade:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;

Com o intuito de lhe dar maior objetividade e facilitar seu cumprimento ou não, a Carta Magna estabeleceu os quatro requisitos contidos no Art. 186, a saber: “uso racional e adequado; preservação ambiental; observância da legislação de proteção ao trabalhador e promoção do bem-estar do trabalhador e de sua família”.

Conforme pontua Nascimento (2012, p. 155) esta previsão seria ineficaz se não estabelecesse alguma sanção, assim o art. 184 possui o caráter lenitivo de desapropriar quem descumprir essa função social, nesse sentido o autor aponta:

[...] o desrespeito aos preceitos trabalhistas na ordem que degradem o indivíduo serão fatores de “queda” da função social daquela propriedade rural. Observa-se que a escravização do trabalhador lhe nega os direitos laborais básicos contidos na CLT e no Art.7º da CRFB/88. Ao ser privado de direitos o trabalhador perde também sua dignidade e, ao perdê-la, é coisificado. Só para relembrar algumas questões: não há pagamento das verbas laborais, ocorre o sistema de barracão em claro desrespeito à proteção aos salários, os alojamentos bem como o próprio ambiente de saudável não respeitam condições sanitárias mínimas, não há fornecimento (em geral) de EPIs, primeiros socorros ou alimentação.

De acordo essa assertiva podemos analisar que o direito de ir e vir, é prejudicado, pois ocorre a ostensiva vigilância ou agressões físicas, psicológicas, econômicas e morais em face do trabalhador.

Como se observa, o trabalho em condições análogas à de escravo é a forma mais cruel de desrespeito da função social da propriedade, pois agride diretamente o ser humano.

A dignidade e vida do trabalhador são ignorados e violados, valores estes intimamente ligados e comuns enquanto direito a todos os homens e mulheres. A existência de prática de trabalho escravo é fato ensejador para motivar a desapropriação de empregadores.

Ainda sem enfrentamento por parte do Supremo Tribunal Federal o conceito aberto de propriedade produtiva deve ser entendido como aquela em que conviva o respeito aos dispositivos constitucionais 184, 185, inciso II e 186:

Art. 184. Compete à União desapropriar por interesse social, para fins de reforma agrária, o imóvel rural que não esteja cumprindo sua função social, mediante prévia e justa indenização em títulos da dívida agrária, com cláusula de preservação do valor real, resgatáveis no prazo de até vinte anos, a partir do segundo ano de sua emissão, e cuja utilização será definida em lei.

Art. 185. São insuscetíveis de desapropriação para fins de reforma agrária:

I - a pequena e média propriedade rural, assim definida em lei, desde que seu proprietário não possua outra;rt. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

Art. 186. A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos:

III - observância das disposições que regulam as relações de trabalho;

Nesse sentido, Silva (2009, p. 227) entende que somente será produtiva, aquela propriedade que proceda com o aproveitamento racional e adequado da terra, se entendendo que também utilize adequadamente os recursos naturais e preserve o meio ambiente, e garanta a observância dos direitos trabalhistas e bem estar das pessoas que habitem e laborem na propriedade.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho teve por objetivo demonstrar o objeto de pesquisa em questão tem a incumbência ao estudo do trabalho escravo na indústria têxtil, que é um dos ramos que mais cresce no Brasil, e a competitividade de preços baixos, empresas acabam aderindo à mão de obras baratas, desqualificando o trabalhador e submetendo-os a condições degradantes e jornadas de trabalho exaustivas. A cada ano observa-se um crescimento em situações de utilização do trabalho análogo ao de escravo, ferindo princípios fundamentais inerentes a todos os cidadãos.

Análise da pesquisa centraliza-se no fato de, não obstante o ordenamento jurídico garantir aos trabalhadores direitos protetivos e asseguradores de melhores condições de trabalho, a exploração industrial ainda se utiliza de mecanismos que impedem ou desvirtuam a aplicação da lei trabalhistas às relações de trabalho, resultando na utilização de mão de obra em condições análogas de escravo.

O trabalho escravo é considerado pela maioria da população uma prática extinta desde que foi promulgada a Lei que proibia a prática no Brasil, porém, no que tange os grandes centros urbanos como em São Paulo, se difere do ideário da população.

A prática vem aumentando consideravelmente nos últimos anos, devido à forte concorrência do mercado externo, ou pela crise nos países latino-americanos. No caso dos trabalhadores bolivianos que vem ao Brasil, coagidos ou com a promessa de mudar de vida, tendo emprego, moradia, alimentação e salário decente.

Em sua maioria os trabalhadores chegam ao país com uma oferta de emprego, e se submeter ao cotidiano das oficinas de costura, é melhor que voltar para seus países de origem, onde a extrema pobreza e a desigualdade social perpetua.

No que abrange as grandes empresas de confecções que tiveram seus nomes atrelados ao trabalho escravo, elas alegam que não possuem o conhecimento que suas terceirizadas utilizam de mão de obra escrava, mas é possível em uma cadeia de produção e os baixos valores nas peças a empresa não ter conhecimento sobre sua terceirizada?

Segundo o entendimento dos órgãos de fiscalização a resposta é não, pois ao comprar uma peça com um valor muito abaixo do mercado, está relacionado com algum envolvimento ilícito da terceirizada.

Destaca-se a importância da responsabilização da cadeia produtiva, para que as grandes grifes beneficiadas com o trabalho análogo ao escravo sejam responsabilizadas pelas contratações irregulares de suas oficinas.

Com a falta de fornecimento de verbas para manter os órgãos fiscalizadores em andamento com o trabalho, acaba tornando mais difícil a efetiva proteção ao trabalhador que vivem em condições degradantes.

Conforme foi analisado no presente trabalho a quantidade de mecanismos adotados pelo Brasil para erradicar a prática não são completamente efetivos e suficientes, pois anualmente somos surpreendidos com a quantidade de trabalhadores que vivem em condições análogas à de escravo, e com a temporalidade que viveram nessa situação.

REFERÊNCIAS

ALENCASTRO, Luís Felipe de. **Trato dos Viventes**: formação do Brasil no Atlântico Sul. São Paulo: Companhia das letras, 2000.

BALLES, K; TRODD, Z; WILLIAMSON, A. **Consumo Socialmente Responsável no varejo da moda**: analisando a intenção dos consumidores de deixar de comprar de empresas denunciadas por escravidão contemporânea. *Research Gate*, jan. 2014. Disponível: <https://www.researchgate.net/publication/286862714_Socially_responsible_consumption_in_the_fashion_retail_industry_Analyzing_consumer_intentions_to_avoid_buying_from_companies_denounced_by_contemporary_slavery>. Acesso em: 15 de abril de 2019.

BALLES, Kevin; ROBBINS, Peter. No One Shall Be Held in Slavery or Servitude: A critical analysis of international slavery conventions. **Human Right Review**. *Research Gate*. Jan, 2001. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/24457897_No_one_shall_be_held_in_slavery_or_servitude_A_critical_analysis_of_international_slavery_agreements_and_concepts_of_slavery>. Acesso em: 15 de abril de 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BOLZON, Andrea; VASCONCELOS, Márcia. Trabalho forçado, tráfico de pessoas e gênero: algumas reflexões. **SciELO**, dez. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n31/n31a04>>. Acesso em: 12 de maio de 2019.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**: *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF. 1 de maio de 1943. Disponível em: <<http://planalto.gov.br>>. Acesso em 16 de jun de 2019.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 16 de jun de 2019.

CAMPOS, André. 2015. **As condições de escravidão moderna na cadeia global de suprimentos da indústria do vestuário e a necessidade de fortalecer os marcos regulatórios**: o caso da Inditex-Zara no Brasil. 1ª ed. Amsterdã: maio de 2015. *E-book*. Disponível em: <<https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2015/05/Da-responsabilidade-moral-a-responsabilizacao-juridica.pdf>> Acesso em: 15 de abril de 2019.

CAMPOS, Carla. **Princípios: in dubio pro operario e primazia da realidade e seus reflexos nas lides trabalhistas**. *Revista científica da FHO*, Goiás, 2 vs., p.43, out/nov. 2014.

CARVALHO, Felipe Ferreira Pires de. **A terceirização na indústria têxtil e o trabalho em condições análogas às de escravo**: um estudo do caso Zara (Inditex). Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade

de Brasília, Brasília, DF, 2015. Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/1048/11162/1/2015_FelipeFerreiraPiresdeCarvalho.pdf> Acesso em: 10 de abril de 2019.

DELGADO, Daniela. *Fast fashion: estratégia para a conquista do mercado globalizado*. **Revista Moda Palavra e-periodico**, Santa Catarina, v.1, n.1, p.3, ago./dez. 2008. Disponível em: <<http://www.revistas.udesc.br/index.php/modapalavra/article/view/7598>>. Acesso em: 12 de abril de 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10.ed. São Paulo: LTr, 2011.

DIAS, Priscila Vásquez. **Trabalho Escravo no Brasil: Do caso José Pereira ao caso fazenda Brasil Verde**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Pontifícia Católica do Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/30340/30340.PDF>> Acesso em: 19 de nov. 2018.

FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. **Trabalho decente**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2010.

FIRME, Telma Barros Penna. **O caso José Pereira: a responsabilização do Brasil por violação de direitos humanos em relação ao trabalho escravo**. 2005. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Centro Universitário de Brasília: Brasília, DF, 2005. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/31899>> Acesso em 19 de jun de 2019.

FREYRE, Gilberto. **Casa grande e senzala**. 36.ed. Rio de Janeiro: Record, 1999.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, FR: ONU, 1948. Nações Unidas. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=po>>. Acesso em 22 de jun de 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 17.ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

MENDES, Aluisio Gonçalves de Castro. **Ações coletivas no direito comparado e nacional**. São Paulo, v.4, 4.ed. Editora Revista dos Tribunais, 2012.

MERÇON, Marineis. 2015. Imigrante Bolivianos no trabalho escravo contemporâneo: análise do caso Zara a partir das RPGs. **Revista do CEDS: Periódico do Centro de Estudos em Desenvolvimento Sustentável da UNDB**, São Luís, v.1, n.2, Disponível em: <http://sou.undb.edu.br/public/publicacoes/revceds_n_2_imigrantes_bolivianos_e_trabalho_escravo_contemporaneo_caso_zara_marineis_mercon.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2019.

MILESI, Rosita. Brasil e os desafios da lei de migrações. **Instituto Humanitas Unisinos**, São Leopoldo, 18 jan. 2012. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/>

entrevistas/505828-entrevista-especial-com-rosita-milesi->. Acesso em: 12 de maio de 2019.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. 2.ed., Coimbra, 1993.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Ana Leonardo Nassar; SETTON, Anna. **A organização internacional do trabalho e a interação entre os atores locais e globais no combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Relações Internacionais) – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2006. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/documentos/atuacao_oit.pdf>. Acesso em: 19 de novembro de 2018.

ONG, Repórter Brasil. Roupas da Zara são fabricadas com mão de obra escrava. **Repórter Brasil**, [s.l.], ago. 2011. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2011/08/roupas-da-zara-sao-fabricadas-com-mao-de-obra-escrava/>>. Acesso em: 15 de abril de 2019.

_____. Fiscalização flagra exploração de trabalho escravo na confecção de roupas da Renner. **Repórter Brasil**, [s.l.], nov. 2014. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2014/11/fiscalizacao-flagra-exploracao-de-trabalho-escravo-na-confeccao-de-roupas-da-renner/>>. Acesso em: 15 de abril de 2019.

_____. Roupas da Le Lis Blanc são fabricadas com escravidão. **Repórter Brasil**, [s.l.], jul 2013. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2013/07/roupas-da-le-lis-blanc-sao-fabricadas-com-escravidao/>>. Acesso em: 15 de abril de 2019.

_____. Animale e café certificado integram a nova “lista suja” do trabalho escravo. **Repórter Brasil**, [s.l.], abr 2019. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2019/04/animale-cafe-selo-lista-suja-trabalho-escravo/>> Acesso em: 15 de abril de 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **História**. Brasília: OIT, 2018. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 18 de out. 2018.

PEDROSO, Eliane. **Da negação ao reconhecimento da escravidão contemporânea**. In: VELOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves. **Trabalho Escravo Contemporâneo: o desafio para superar a negação**. São Paulo: LTr, 2006.

ROSSI, Camila Lins. **Nas costuras do trabalho escravo**. 2005. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Jornalismo) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em: <http://www.oit.org/sites/all/forced_labour/brasil/documentos/nas_costuras_do_trabalho_escravo.pdf>. Acesso em: 15 de abril de 2019.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. 2004. A escravidão por dívidas nas relações de trabalho no Brasil contemporâneo. **Revista do TRT da 15ª Região**, n. 24, v.3, p. 131-149, 2004. Disponível em:<<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500>

12178/106775/2004_santos_ronaldo_escravidao_divida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 15 de abril de 2019.

SANTOS, Antonio Jeová. **Dano Moral Indenizável**. 3.ed. São Paulo: Editora Método, 2001.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 5.ed. São Paulo: Método, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2002.

SENADO FEDERAL. **Ex escravo conta sua história**. Brasília: Senado Federal, 2011. Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/casos-atuais-de-escravidao/ex-escravo-conta-sua-historia.aspx>>. Acesso em: 19 de nov. 2018.

SILVA, Marcelo Ribeiro. **Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil do século XXI: novos contornos de um antigo problema**. Tese (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2010. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/dissertacaotrabalhoanalogoodeescravo.pdf>>. Acesso em: 19 de nov. 2018.

SILVA, Sidney Antonio. Bolivianos em São Paulo: entre o sonho e a realidade. **Revista de Estudos Avançados**, São Paulo, v. 20, n. 57, maio/ago. 2006. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142006000200012>> Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-401420060002_00012&script=sci_arttext>. Acesso em: 15 de abr. 2019.

_____. **Costurando sonhos** – trajetória de um grupo de imigrantes Bolivianos em São Paulo. São Paulo: Paulinas, 1997.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Ação civil pública na justiça do trabalho: dificuldades processuais para a efetividade. **Revista Síntese Trabalhista**, v.14, p.10 - 24, 2003.

SPRANDAL, Márcia. Estrangeiros no Brasil: realidades e desafios. **ProQuest**, Brasília, v. 2, n.2, 2005. Disponível em: <<https://search.proquest.com/openview/766a56a13a97e547ee14fed7f968d19c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2031894>>. Acesso em: 12 de maio de 2019.

VIANA, Márcio Túlio. Trabalho Escravo e a “lista suja”: um modo original de se remover uma mancha. **Revista do TRT da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.44, n.74 p.189-215, jul./dez.2006. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_74/Marcio_Viana.pdf>. Acesso em 15 de abr. 2019.

