

INDÚSTRIA DA MODA E A *MÃO DE OBRA ANÁLOGA À CONDIÇÃO DE MÃO DE OBRA ESCRAVA*

MODERN SLAVERY IN THE FASHION INDUSTRY

Rikézia Poliana Araújo Silva¹
Lúcia Maria Barbosa do Nascimento²

RESUMO

No Brasil, os direitos dos trabalhadores na indústria da moda são alvo de fiscalização pelo Ministério do Trabalho. Com os objetivos de descrever o modus operandi das condições de trabalho na indústria têxtil e elencar traços distintivos entre trabalho análogo à condição de escravo e trabalho escravo, utilizamos o procedimento bibliográfico com a abordagem dedutiva e exposição sistemática da legislação que tutela direitos trabalhistas sob a perspectiva dos direitos humanos. Propusemos o estudo por meio da pesquisa qualitativa observando os casos Zara Brasil Ltda e M. Office. Observamos que as duas utilizaram mão de obra análoga à condição de escravo em suas cadeias de produção e concluímos que o trabalho análogo à condição de escravo não se limita à restrição da liberdade do sujeito, como também o coloca em condição degradante, lesando a dignidade humana.

Palavras-chave: Trabalho Forçado; Trabalho Análogo à Condição de Escravo; Trabalho Escravo. Indústria Têxtil.

ABSTRACT

In Brazil, the rights of workers in the fashion industry are subject to inspection by the Ministry of Labor. In order to describe the modus operandi of working conditions in the textile industry and to list distinctive features between practices similar to slavery and slave labor, we conducted a literature review with a deductive approach, as well as a systematic exposure of legislation on workers' rights from the perspective of human rights. Through qualitative research, we observed the cases of Zara Brasil LTDA and M. Office. We found that both used practices similar to slavery in their production chain and concluded that such practices are not limited to the restriction of the individual's freedom, but also puts them through a degrading situation, violating human dignity.

Keywords: Forced Labor. Practices Similar to Slavery. Slavery. Textile industry.

¹Graduada em Direito pela Faculdade Católica Dom Orione (2020). E-mail para contato: rikezia.poliana@hotmail.com

² Professora da Faculdade Católica Dom Orione. Mestre em Direito pelo Centro Universitário Eurípedes de Marília/SP e doutora em Ciência da Informação pela Unesp - campus de Marília/SP.

INTRODUÇÃO

A moda é um dos seguimentos do setor industrial com relevante retorno econômico. E, nesse seguimento mercadológico, há grande procura por trabalhadores urbanos que não possuem preparação específica para fabricar/costurar roupas.

Em uma sociedade coadunada com o visual, a roupa tem uma linguagem simbólica, ou seja, possui poder de comunicação não verbal. Por intermédio dela, emitimos mensagens estritamente ligadas à identidade que almejamos transmitir (GARCIA; MIRANDA, 2005 *apud* OLIVEIRA, 2013, p. 68). A mesma exerce um poder cultural sobre a sociedade contemporânea, em que vestir determinada marca de roupa cria uma relação de prestígio e empoderamento, especialmente nas mulheres que desejam se mostrar socialmente e se diferenciar umas das outras. (MIRANDA, 2008 *apud* OLIVEIRA, 2013, p. 61).

No Brasil, a indústria têxtil e de confecção é um mercado expressivo na economia brasileira, visto que é o 2º maior empregador da indústria de transformação, perdendo apenas para alimentos e bebidas. (ABIT, 2019).

No contexto do mercado de trabalho da indústria têxtil brasileira, a partir de 2010, ocorreram várias denúncias quanto à condição de trabalho das pessoas que atuam na confecção de roupas envolvendo marcas famosas, como por exemplo, as empresas Zara Brasil Ltda, M. Officer Animale e Renner (REPÓRTER..., 2012). Tal fato repercutiu na sociedade e, conseqüentemente, no campo do Direito diante da evidência da violação de direitos trabalhistas e, por conseguinte, da dignidade do trabalhador no ambiente da indústria da moda.

Diante do percurso social exposto, questionamos: quais são as irregularidades trabalhistas que caracterizaram o trabalho análogo à condição de escravo na indústria têxtil?

O objetivo geral deste artigo é descrever o *modus operandi* das condições de trabalho na indústria têxtil identificadas como análogo à condição de escravo e, por objetivos específicos: a) elencar traços distintivos entre trabalho análogo à condição de escravo e trabalho escravo no Direito; b) expor a tutela de Direitos do trabalhador; delinear o trabalho análogo à condição de escravo na indústria da moda a partir da descrição da responsabilização legal de organizações do setor têxtil no Brasil.

Para o desenvolvimento dos procedimentos metodológicos, recorreremos ao manuseio de fontes bibliográficas, tais como: artigos científicos e dissertações acadêmicas e, ainda, as notícias de jornais publicadas em sites da internet.

Por compreender que o método qualitativo dispõe de características como a delimitação, formulação de problemas e investiga a “[...] relação entre o mundo e o sujeito, uma interdependência viva entre sujeito e objeto[...].” (CHIZZOTTI, 2003, p. 79-81), propusemo-nos o estudo por meio da pesquisa qualitativa, buscando descrever o contexto social e trabalhista na produção têxtil, coletando informações para observar os casos que envolvem as empresas. E, com a abordagem dedutiva, configuramos a estruturação do estudo partindo da compreensão de trabalho análogo à de escravo, premissa teórica aplicada no mundo do Direito, de modo a levar à compreensão do tema, sendo ele: exploração da força de trabalho por empresas no setor têxtil.

A relevância do estudo desenvolvido está em reconhecer que a indústria da moda pode estar utilizando mão de obra em condição de trabalho análogo à de escravo para nos vestir. Essa temática vai contribuir para que o agente do Direito fortaleça suas ações protetivas, e a sociedade repense e consiga elaborar uma crítica sociojurídica às situações que afrontam os direitos humanos trabalhistas.

ATRIBUIÇÕES DE SENTIDO ACERCA DO OBJETO DE ESTUDO

Na área trabalhista, são múltiplas as terminologias utilizadas para descrever fatos jurídicos de exploração ilícita de trabalho (chamados de trabalho forçado, trabalho degradante e trabalho escravo, etc.). São inúmeros os debates judiciais quanto à existência ou não da distinção de trabalho análogo à condição de escravo (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2011a).

Alia-se ao debate jurídico, o conceito de trabalho escravo em outras ciências (como a história, a sociologia e a psicologia) que se empenha em compreender esse fenômeno e conhecer seus desdobramentos na subsistência da espécie humana.

O trabalho exerce função fundamental na subsistência humana em diversas formas existentes ao longo da história, ora sendo fonte de prazer, ora sendo, fonte de insatisfação e desgaste. Etimologicamente, a palavra “trabalho é original do latim *Tripallium*, assumindo o sentido de tortura (GONÇALVES, 2010 *apud* CHEHAB, 2017, p. 14).

Para Schwarz (2008, p.13), essa atribuição de sentido localiza-se na escravidão histórica e clássica, por meio da qual um indivíduo se sobrepõe a outro, em domínio pleno ou parcial, de forma socialmente aceita, na qual representa o sistema escravista.

A escravidão no Brasil, ao longo do Período Colonial e também durante o Império, utilizava de mão de obra indígena. Esses eram pagos com a prática do escambo ou com a compra de cativos. A partir do século XVII, o uso de mão de obra indígena entrou em declínio por conta da diminuição da população, resultante das dificuldades em novas excursões e da resistência dos indígenas, pois esses preferiam submeterem-se aos povos inimigos, ao invés dos brancos. (BEMERGUI, 2011).

A escravidão era vista como algo pertencente à pessoa humana, e ser escravizado era inevitável. Nesse contexto, homens livres transferiam a ocupação do trabalho e a responsabilidade de sobrevivência a outros, submetendo-se a escravidão. Portanto, em meados do século XVII, o trabalho era compreendido como instrumento de poder e dominação.

Battomorre (1988, p .215), sob a ótica da sociologia, ensina que o escravismo era ofício realizado sem a vontade volitiva do indivíduo, exercidos com alguma forma de sujeição não financeira, ademais, o escravo era de domínio privado, um meio de produção e jamais teria mando sobre sua mão de obra ou lucro decorrente do árduo trabalho.

Na dimensão psicológica, Chehab (2015, p. 21) esclarece que a escravidão contemporânea decorre de um legado escravagista e da exploração da pessoa humana. Esse padrão de hierarquias de domínio e submissão respaldado na opressão, coação física, psíquica e moral exerce sobre o indivíduo alienação em relação a sua própria exploração, resultando na reprodução e na consolidação do sistema de capital.

Assim, ante o exposto, não há como desconsiderar o legado pretérito marcado por um cenário de escravidão e relação de exploração da pessoa humana. Nesse contexto, origina-se a alienação que domina o trabalhador escravizado, invadindo o âmbito econômico, político e psicossocial. (FARIA, 2013, p. 453 *apud* CHEHAB, 2015).

Nesse prisma, Bemergui (2011) declara que a utilização da mão de obra livre foi disposta a uma sociedade que viveu à luz de séculos de dominação pessoal, ocorrendo a valorização em si mesmo, muito mais do que o trabalho de suas mãos. A

existência da mão de obra com status de liberdade e a convivência com o proprietário proveniente de uma sociedade escravista são fatores originários para a configuração do trabalho escravo contemporâneo.

A concepção moderna de trabalho contribui para o desenvolvimento de aptidões que transformam a realidade e a própria pessoa que trabalha. Assim, devido à importância no processo de valorização do homem sobre a natureza, o trabalho não é uma tortura, ele deve dar significado e sentido ao trabalhador como uma maneira de superar o corroído sistema de capital e o consumo exacerbado que constituem uma verdadeira valorização da degradação do trabalhador. (ROHM; LOPES, p. 333).

Quando no Brasil foi promulgada a Lei nº 3.353 de 13 de maio de 1888, denominada Lei Áurea, tornou-se ilícito o sistema escravista no Brasil. (BRASIL, 1888). Em razão disso, de acordo com Hungria (1958 *apud* BERMEGUI, 2011, p.15) não é correto a utilização da terminologia “escravo”, dado que no Brasil a figura do escravo está ligada historicamente à época do Brasil Colônia e Império, tratando-se de meio de produção não apenas mão de obra. Assim, não é possível aplicar o conceito jurídico de redução à escravidão, pois essa conjectura possibilita a exploração de um homem por outro homem.

Na dimensão jurídica interna, adotamos a terminologia trabalho análogo à condição de escravo no que concerne o aspecto conceitual, definido no artigo 149 do Código Penal brasileiro, que tipifica a conduta com o nome redução à condição análoga à de escravo.

Também adere a nomenclatura utilizada pela Organização Internacional do Trabalho, que abdicou do termo escravo/escravidão e adotou trabalho forçado ou obrigatório através de suas Convenções n. 29/1930 e n. 105/1957 e definiu o conceito para essas questões. Esses instrumentos normativos foram construídos no século XX e englobam o conceito das mais diversas práticas de trabalho escravo contemporâneo, em diversas regiões do globo. (ARAÚJO JÚNIOR, 2010, p. 47).

A Convenção nº 105/57 sobre *Abolição do Trabalho Forçado* complementa a convenção nº 29/30 ao exigir a abolição de qualquer forma de trabalho obrigatório aplicado como sanção, castigo ou medida de coerção ou de educação às pessoas que tenham cometido faltas no trabalho ou expressado suas opiniões políticas, ideológicas, sociais e econômicas e ampara essas pessoas. (SUSSEKIND, 1998, p. 338).

Na contemporaneidade, são várias as formas praticadas de escravidão. Essas não atingem apenas casos de privação de liberdade do trabalhador, mas em diferentes situações degradantes, como em ambiente de trabalho inadequado e insalubre, exercido de maneira forçada, sobrepondo às limitações físicas, com pagamentos baixíssimos de salários, em inobservâncias à legislação trabalhista privando o ser humano de dignidade.

Portanto, com base nos relatos históricos apontados, visões interdisciplinares denotam esclarecimentos dos conceitos e terminologias. Os conceitos de trabalhos e formas de escravidão foram ressignificados no decorrer dos anos, bem como suas modalidades e os sujeitos. Modificaram-se para atender às necessidades e peculiaridades da sociedade.

A Escravidão gerou uma dívida histórica aos *ex-escravos* e seus descendentes, uma vez que a legislação do Brasil Império excluiu politicamente, economicamente, socialmente e culturalmente esses sujeitos e isso ainda é refletido atualmente na sociedade brasileira. (LEÃO, 2016).

De acordo com Pedroso (2011), tais circunstâncias desqualificaram profissionalmente, marginalizando e desprovendo os negros de qualquer assistência social, sendo subjugados a optar por ofertas desfavoráveis.

A partir das normativas internacionais ratificadas, o legislador proibiu as novas formas de escravidão. A Organização Internacional do Trabalho, de acordo com Schwarz (2008), considera trabalho escravo como sendo aquele que envolve atividades coercitivas de recrutamento em que o obreiro é impossibilitado de deixar o ofício por dívidas falsas, em que haja ameaças de terceiros que impossibilite sua mobilidade, ou que exista assujeitamento a condições aviltantes no ambiente laboral.

Outras normativas internas foram promulgadas para que as pessoas passassem a ser formalmente livres no Brasil. A Constituição Federal (CF) Brasileira de 1988, em diversos dispositivos, proíbe o trabalho escravo contemporâneo. No art.1º, incisos III e IV, positivou a dignidade da pessoa humana como um de seus fundamentos e os valores sociais da livre iniciativa; art. 5º, inciso III e XIII, ainda, a Constituição Federal de 1988 dispõe que ninguém será submetido a tortura e a tratamento degradante. Assevera a liberdade de qualquer ofício, atendidas as qualificações profissionais estabelecidas em lei.

Ainda, a legislação infraconstitucional prevê, no art. 149 do Código Penal Brasileiro (1940), a redução a condição análoga à de escravo enquanto tipo penal

inserido no Capítulo Dos Crimes Contra a Liberdade Individual, combinado com os artigos 197, inciso I, 198 e 203 do mesmo Código Penal, ao abordar os crimes contra liberdade de trabalho e violação à legislação trabalhistas.

Depreende-se que o trabalho análogo à condição de escravo é aquele que submete o trabalhador a “trabalhos forçados”, “jornada exaustiva”, “condições degradantes de trabalho”, “restrição da locomoção do trabalhador”, “cerceamento do uso de qualquer meio de transporte com o objetivo de reter o trabalhador”, “vigilância ostensiva no local de trabalho” e “posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador” em total afronta à legislação trabalhista e ao princípio da dignidade previsto na Constituição Federal Brasileira e instrumentos internacionais. As condutas supracitadas são pautadas em ações de fiscalização do trabalho e foram positivadas pela Resolução Normativa nº 91, de 5 de dezembro de 2011, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, do então Ministério do Trabalho e Emprego. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2011b).

Segundo o estudo desenvolvido por Kevin Bales (1993), citado na publicação de Teixeira *et al.* (2011, p. 13), na perspectiva econômica a “nova escravidão” é mais lucrativa para a classe empresarial em relação à época Colonial e Imperial na perspectiva operacional e financeira. A ilustração (figura 1) possibilita comparar as sistematizações do Trabalho Escravo e Escravidão Contemporânea, conforme segue.

Figura 1 - Distinções e Semelhanças entre a antiga escravidão e escravidão contemporânea

	Antiga Escravidão	Nova Escravidão
Propriedade legal	Permitida	Proibida
Custo de recrutamento de mão de obra	Alto. A riqueza de uma pessoa podia ser medida pela quantidade de escravos	Muito baixo. Não há compra e, muitas vezes, gasta-se apenas com o transporte
Lucros	Baixos. Havia altos custos com a manutenção dos escravos	Altos. Se alguém fica doente ou velho pode ser mandado embora, sem nenhum direito
Mão de obra	Escassa. Dependia de tráfico negreiro, prisão de índios ou dos novos escravos nascidos nas fazendas	Descartável, dado o grande contingente de trabalhadores desempregados
Relacionamento	Longo período. O dono cuidava dos escravos pela vida inteira	Curto período. Terminado o serviço, não é mais necessário prover o sustento do empregado
Diferenças étnicas	Relevantes para a escravização	Pouco relevantes. Qualquer pessoa pobre e miserável pode se tornar escravo, independente da etnia
Manutenção da ordem	Ameaças, violência psicológica, coerção física, punições exemplares e até assassinatos	Ameaças, violência psicológica, coerção física, punições exemplares e até assassinatos

Extraído de Disposable People: New Slavery in the Global Economy, Kevin Bales, 1993

Fonte: (TEIXEIRA *et al.*, 2011).

Compreende-se que, a partir dos dados da figura 1, existem diferenças e semelhanças ao comparar a “antiga escravidão” e a “nova escravidão” (TEIXEIRA *et al.*, 2011, p. 13).

Destaca-se a *etnia*, posto que a mesma não é mais essencial para a escolha de mão de obra contemporânea, a triagem é realizada com base nas aptidões físicas do obreiro e não pela tonalidade da pele. A escravidão permitida (antiga escravidão) e escravidão proibida (nova escravidão) assemelham-se quanto ao uso de ameaça, violência física, psicológica e coerção para exploração e manutenção da ordem.

Nessa perspectiva, o trabalhador submetido ao trabalho escravo contemporâneo não está preso a grilhões e correntes. Apresentam-se outros mecanismos para impedir que deixe seu ofício, afinal o trabalho escravo contemporâneo é vantajoso para os exploradores, devido seu baixo custo em decorrência da sonegação dos direitos elementares do trabalhador. (SILVA, 2014).

As diversas modalidades de trabalho escravo contemporâneo despertam interesse na comunidade internacional e, segundo Melo (2010), constituem um problema de Estado, não apenas na lide e erradicação, como também no apoio às vítimas. A implantação de políticas públicas de inclusão social e de inclusão no mercado de trabalho é primordial para superar essa inquietante violação aos direitos humanos.

Contudo, para essa superação ocorrer de fato, depende da solidez da ordem política, social e econômica de cada país. Apesar da escravidão ser ilegal, seu uso continua dissipado pelo hemisfério sob a denominação de “formas contemporâneas de escravidão.” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL, 2016, p. 3).

A proteção dos direitos humanos do trabalhador não é tema exclusivamente nacional, mas também de interesse internacional, pois justifica-se pelos diversos episódios de abusos ao longo da história. (MELO, 2010, p. 148).

Nesse cenário, todos os Estados têm por obrigação o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, promovendo garantias mediante um sistema de normas, procedimentos e instituições governamentais e não-governamentais.

PREVISÃO DA CONDIÇÃO DIGNA DE TRABALHO NOS TRATADOS INTERNACIONAIS

A ratificação de tratados internacionais tem por finalidade fazer com que os Estados ofereçam guarida às pessoas, por meio de legislação nacional e

internacional. Sua função é padronizar entendimentos e exercer controle aos países em virtude de seu cumprimento. (CASADO FILHO, 2012).

Segundo Rocha (2013), a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) é o documento mais notório e memorável quando se verifica uma situação de privação de direitos que excede o limite territorial. Adotada pela Organização das Nações Unidas (1948), apreende a existência de um conjunto de direitos internacionais a ser partilhado enquanto princípios fundamentais constitucionais no ordenamento jurídico de cada país.

Diante da temática trabalho análogo e servidão, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), em seu art. 4º, veda a escravidão ao expor que “[...] ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.”

No sistema regional encontra-se a Organização dos Estados Americanos (OEA), que coordena o Sistema Interamericano de proteção dos Direitos Humanos no continente e, semelhante ao sistema protetivo da ONU, resguarda a dignidade e a liberdade em tratados que garantem os direitos trabalhistas. Nesse sentido, há a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (1948), que faz referência ao direito ao trabalho e a uma justa retribuição, de acordo com o art. 14 desta Declaração.

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969), em seu art. 6.º proíbe a escravidão, a servidão, o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres em quaisquer de suas formas. Nesse sentido, afirma que ninguém será submetido a execução de trabalho forçado ou obrigatório.

Há, ainda, o Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, que reafirma o respeito aos direitos essenciais do homem e o direito ao trabalho e a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna por meio do desempenho de uma atividade lícita.

Ademais, na mesma esfera, outro organismo internacional relevante na erradicação do trabalho forçado é a Organização Internacional do Trabalho (OIT), constituída em 1919 com a missão de proporcionar aos homens e às mulheres a oportunidade de um trabalho decente exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, sendo essas importantes ferramentas para superação das desigualdades sociais. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020).

Citamos, ainda, duas convenções da OIT sobre questões que tratam de trabalho forçado. A Convenção nº 29, adotada em 1930 e ratificada pelo Brasil em 1957, versa sobre o conceito de trabalho forçado ou compulsório, declarando que: “[...] todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de uma sanção e para o qual a pessoa não se ofereceu espontaneamente”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020).

Somando a essa, temos a Convenção nº 105 de 1957, ratificada no Brasil pelo Decreto nº 58.822/1966. Tendo por finalidade de criminalizar a utilização do trabalho forçado pelo Estado, determina a obrigação de abolir

[...] **o trabalho forçado** como meio de coerção ou de educação política; a punição para pessoas que expressem opiniões políticas ou participem em greves; a utilização de trabalho forçado para o desenvolvimento econômico e sua realização como forma de discriminação racial, social, nacional ou religiosa. [...]. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020, grifo nosso).

Assim, os Estados membros da OIT devem obrigatoriamente respeitar os princípios da eliminação do trabalho forçado, em vista disso enfatiza que “[...] não estar sujeito a trabalho forçado é um direito humano fundamental”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2020).

No Brasil, a OIT tornou-se fundamental no combate ao trabalho forçado, implementou projetos, a fim de fortalecer a capacidade de ações de instituições nacionais, como por exemplo, o Grupo Especial Móvel de Fiscalização. Em maio de 2009, lançou um relatório sobre trabalho forçado. Esse documento demonstra os custos da coerção para a humanidade, para o mercado de trabalho, principalmente para os trabalhadores e seus familiares. (COSTA, 2010).

Diante do desenvolvimento internacional com relação à proibição do trabalho forçado e a quaisquer de suas modalidades, é comum a discussão acerca da responsabilização internacional. Para Costa (2010) cabe ao Estado, por meio dos poderes Legislativo, Judiciário e Executivo, assumir responsabilidade perante os organismos de direitos humanos.

Nesse contexto de violação de direitos do trabalhador, temos notícias de setores da indústria têxtil de confecção no Brasil, bem como grandes marcas de moda, como M. Officer e Zara Brasil flagradas em situações de violações de direitos previstos nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

Pelos crescentes casos são necessárias reflexões sobre a relação empresa e direitos humanos, e como as consequências advindas dessas atividades causam prejuízos a grupos específicos e vulneráveis. Diante desse contexto, é notável a importância de mapear e compreender os instrumentos jurídicos internacionais e brasileiros ligados à regulação e possível responsabilização das empresas por violações aos direitos humanos. (COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS, 2011).

Para contribuir com o debate, o presente estudo se debruça no campo específico das práticas análogas à condição de escravo nas cadeias de produção da indústria têxtil de confecção e como as violações de direitos humanos estão conectadas ao universo encantador da moda, porém obscuro e perverso.

TRABALHO ANÁLOGO À CONDIÇÃO DE ESCRAVO NA INDÚSTRIA DA MODA NO BRASIL: CASO ZARA BRASIL E M.OFFICER

A indústria têxtil é um dos segmentos mais relevantes nos setores da economia do país, empregando mais de 1,5 milhões de trabalhadores, incluindo desde empresas produtoras de fibras naturais, artificiais e sintéticas, passando pelas fiações, beneficiadoras, tecelagens indo até as confecções (ABIT, 2020).

Segundo Teixeira (2018), a cadeia produtiva tem início quando a empresa do ramo têxtil faz a descentralização de sua produção para países em desenvolvimento com a finalidade de obter baixo custo para aumentar seus lucros, contratando empresas para gerenciar a produção. Desse modo, as empresas contratadas submetem-se às regras ditadas pelas grandes empresas e a indústria utiliza a economia de grande escala, isto é, produção a baixo custo e maximização de lucro com o produto final.

Nessa configuração, a fabricação é terceirizada e pequenas oficinas de confecções tornam-se espaços propícios para empregar mão de obra análoga à condição de escravo. Nesse ambiente, a realidade é cruel para esses trabalhadores.

RELATO DESCRITIVO DO CASO ZARA BRASIL

Nos últimos anos foram descobertos diversos casos de trabalho análogo à condição de escravo. Denúncias e rastreamento nas ações de fiscalização de cadeias de produção de marcas nacionais e internacionais com filiais no Brasil.

Essa prática foi flagrada no emblemático caso Zara Brasil, em que a Superintendência Regional do Ministério do Trabalho (MT) em conjunto com Ministério do Trabalho e Emprego em São Paulo fiscalizaram, em maio de 2011, duas oficinas que produziam peças exclusivamente para a Zara Brasil. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2011).

Nessa investigação concluiu-se que havia 15 trabalhadores estrangeiros, sendo nove homens e seis mulheres, vivendo em condições de trabalho análogas à de escravo. A mão de obra era recrutada em outros países como Bolívia e Peru, atraídos por um discurso de melhores condições de vida e de trabalho. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2011).

Porém, essa promessa era substituída por péssimas condições de trabalho, o investimento inicial da Empresa se resumia ao pagamento de traslado desses imigrantes que ao chegar eram obrigados a trabalhar para pagar as dívidas. Durante a inspeção, foram identificadas cadernetas com anotações relacionadas à passagens e documentos.

Segundo o Repórter Brasil e Somo (2015, p. 34), que acompanharam a fiscalização no próprio local, observadas de fora, as oficinas pareciam residências, as janelas eram cobertas por tecidos escuros pendurados cobrindo parcialmente a visão do interior, o ambiente de trabalho consistia em espaços sujos e apertados, sem ventilação, fiação elétrica exposta, com perigo iminente de incêndios, não havia equipamentos de proteção individual, as crianças circulavam livremente entre máquinas de costura com riscos de acontecer graves acidentes, as vítimas moravam no mesmo local de trabalho.

Ademais, destaca-se no caso, o traslado de pessoas para fins de exploração caracterizando mão de obra barata e descartável; a jornada de trabalho durava até 16 horas por dia, contratações ilegais, trabalho infantil (um dos trabalhadores tinha 14 anos) e descontos ilegais sobre os salários.

Segundo as inspeções, foram apreendidos cadernos que demonstravam que a remuneração dos empregados era abaixo do salário mínimo, cerca de 270 a 460 reais por mês (REPORTER BRASIL; SOMO 2015, p.35).

Diante do exposto, notamos que os trabalhadores explorados não se relacionavam com o explorador, visto que a empresa utilizava o artifício da terceirização para se eximir do vínculo trabalhista e conseqüentemente das

obrigações legais, utilizando-se de cegueira deliberada em sua cadeia produtiva (FERNANDES, 2019, p. 240).

A teoria da cegueira deliberada³ tem sido sustentada no Direito do trabalho para responsabilizar empresas pelas intercorrências trabalhistas. Nesse caso, vislumbra-se a aplicação da responsabilidade objetiva pela terceirização efetivada da marca a pequenas oficinas, desse modo o trabalhador explorado desconhece o verdadeiro empregador.

A exemplo, citamos o Processo do Tribunal Regional do Trabalho, Ação cautelar nº 00089052720145020000, Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros, julgado em 07 de novembro de 2017, recorrente Zara Brasil. O Desembargador apontou o emprego da teoria da cegueira deliberada para evitar o flagrante de mão de obra em condições análogas à de escravidão. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2014).

Após averiguação dos fiscais do Ministério Público do Trabalho, foi emitido parecer concluindo que a situação das oficinas de costura deveria ser considerada sob condições análogas à escravidão, em decorrência da condição degradante. A Zara Brasil foi considerada a verdadeira empregadora dos trabalhadores em condições análogas à escravidão por exercer o comando sobre a cadeia de produção da Empresa AHA que destinava 91% da produção para a marca (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015).

Em novembro de 2011, a Zara Brasil se recusou a assinar a Termo de Ajuste de Conduta por não concordar com a proibição de subcontratação e sua responsabilização pelas condições de trabalho averiguadas no ciclo de produção (REPÓRTER BRASIL, 2011).

Ressaltamos que no recurso interposto pela Zara Brasil, em 2017, a tese do desconhecimento não se sustentou, embora a AHA figurasse como contratante dos trabalhadores. As provas levam a conclusão de que a manobra foi utilizada pela Zara Brasil de maneira conveniente para se escusar da responsabilidade. O relator afirma que se não tivesse ciência ou anuência do emprego de trabalhadores em condições análogas às de escravo, a empresa Zara Brasil tinha condições lógicas para

³ A Suprema Corte dos Estados Unidos desenvolveu a teoria da cegueira deliberada — termo em inglês "Willful Blindness Doctrine" — para classificar, inicialmente, crimes de lavagem de dinheiro. No Direito do Trabalho, denominada teoria é aplicada para a imputação de responsabilidade a um determinado beneficiário de uma cadeia produtiva. (FREITAS, 2020).

desconfiar, visto que o custo das peças deriva da origem da mão de obra empregada. (BRASIL, 2017).

RELATO DESCRITIVO DO CASO M. OFFICER

Semelhantemente ao caso Zara Brasil, a empresa M. Officer apresentou as mesmas condições de trabalho análogo à condição de escravo. A empresa pertence ao grupo M5 Indústria e Comércio Ltda. As inspeções nas oficinas ocorreram nos anos de 2013 e 2014, e a investigação foi realizada sob o comando do Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego.

No primeiro caso flagrado, em 13 de novembro de 2013, foram encontrados dois trabalhadores bolivianos que trabalhavam exclusivamente para a marca, sem qualquer formalização, em circunstâncias de trabalho análogo à condição de escravo. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2014).

Em virtude da resistência da empresa de reconhecer o fato, a investigação continuou e, em 6 de maio de 2014, foi encontrado pela fiscalização o segundo caso de trabalho análogo à condição de escravo. Na ocasião, também havia seis bolivianos costurando para a marca. Esses fatores revelam o baixo custo da mão de obra, o ambiente de trabalho também se confundia com moradia, várias pessoas dividindo o mesmo ambiente, crianças circulavam pela oficina. Ademais o local era insalubre, com fiação exposta, botijão de gás e materiais inflamáveis espalhados. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2014).

Conforme Ministério Público do Trabalho (2014), constata-se que o pagamento efetuado aos trabalhadores era apenas um terço, o restante era direcionado aos donos das oficinas. Desse modo, é perceptível que empresas, como a Zara Brasil e M. Officer, deixavam à míngua a subsistência dos trabalhadores para adquirir um produto de qualidade e barato.

Referente ao custo da mão de obra, o caso M. Officer tem o *modus operandi* do caso Zara Brasil, em que os trabalhadores não tinham contrato de trabalho, os salários eram irrisórios e a jornada de serviço exaustiva. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2014). A empresa sonegava todos os benefícios trabalhistas e, contratava mão de obra a baixo custo.

Quanto ao não relacionamento do indivíduo escravizado, a M. Officer utilizava-se da terceirização para escusar-se da responsabilidade trabalhista. Na

fiscalização foram apreendidos contratos que demonstram o valor que a M. Officer pagaria à Uffizer e essa às oficinas.

O recrutamento dos trabalhadores ocorria no país de origem, adentravam ao Brasil de maneira irregular e, eram vítimas de tráfico de pessoas. Segundo Fabre (2012 *apud* FERANADES, 2019, p. 238), o tráfico de pessoas consiste no recrutamento, transferência, alojamento e exercício de autoridade sobre outra pessoa com objetivo de exploração da mão de obra. Essa descrição enquadra-se perfeitamente nos casos citados, a empresa M. Officer, por intermédio da terceirizada Uffizer, obrigava os trabalhadores a dividir o local de trabalho e moradia, explorando a vulnerabilidade social e econômica dos imigrantes que por medo da deportação permaneciam calados.

Concernente à manutenção da ordem, não há relatos de restrição de liberdade. Mas, como exposto anteriormente, o trabalho análogo à condição de escravo não se restringe apenas ao cerceamento da liberdade.

RESPONSABILIZAÇÃO JURÍDICA

Portanto, tanto o caso Zara Brasil quanto o caso M. Officer apresentam violação de direitos do trabalho por contratação ilegal, jornadas laborais exaustivas, salários irrisórios e sua detenção, exploração de trabalho infantil, ambientes insalubres e restrição de liberdade e o não fornecimento de equipamentos de proteção individual. Com base na constatação de violações desses direitos, os fiscais do trabalho concluíram que as condições dos trabalhadores nas oficinas deveriam ser classificadas como análogas à condição de escravo.

No que tange à questão da responsabilização jurídica, as duas empresas/organizações foram consideradas responsáveis pela submissão de trabalhadores a condições análogas à escravidão em suas cadeias produtivas. A Zara Brasil assinou um acordo extrajudicial pactuando que a responsabilidade se limitava às cláusulas do Termo de Ajuste de Conduta, qualquer reivindicação individual deveria ser solucionada na Justiça do Trabalho. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2014; MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2011).

Identificada a terceirização da empresa, o desrespeito às jornadas de trabalho asseguradas por lei, as violações à normas de saúde, a segurança, as situações de trabalho forçado e discriminação de trabalhadores estrangeiros, o acordo determinou o pagamento de R\$50.000,00 (cinquenta mil reais) para cada fornecedor, terceiro ou

empregado flagrado em situação irregular, investimento social de mínimo de R\$3.477.831, 22(três milhões quatrocentos e setenta e sete mil reais e oitocentos e trinta e um reais e vinte e dois centavos) destinados a ações preventivas e corretivas no setor Têxtil, no prazo de dois anos contados da assinatura do Termo de Ajuste de Conduta. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2014; MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2011).

A M. Officer foi condenada subsidiariamente pelas violações de direitos humanos trabalhistas em sua cadeia de produção depois de constatadas as condições degradantes de trabalho e moradia, jornadas exaustivas e sonegação de direitos trabalhistas. Foi sentenciada a pagar R\$ 6 milhões de reais pelo trabalho em condições análogas à de escravo em sua cadeia produtiva. Desse valor, R\$ 4 milhões dizem respeito a danos morais coletivos e R\$2 milhões por *dumping* social (TRT, 2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao compararmos o Caso Zara Brasil com o caso M. Officer é possível afirmar que as duas empresas utilizaram de trabalho análogo à condição de escravo. No que se refere às diferenças étnicas, ressaltamos que são poucos relevantes no contexto da exploração (contemporâneo), visto que qualquer pessoa vulnerável socioeconomicamente pode ser vítima. As pessoas afrodescendentes são a grande maioria dos libertos. No entanto, nos casos tratados os sujeitos são imigrantes latino-americanos que vislumbram na promessa dos aliciadores uma perspectiva de trabalho digno e com qualidade de vida.

Para a manutenção da ordem no ambiente de trabalho das oficinas têxtil, o empregador utilizou-se da restrição de liberdade, proibindo os trabalhadores de deixarem a oficina sem permissão. De acordo com a reportagem, “Um dos trabalhadores confirmou que só podia sair com o consentimento de seu empregador — que somente acontecia em casos urgentes, como quando ele teve que levar o seu filho ao médico, por ser caso de emergência. ” (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 34).

Outro mecanismo utilizado no ambiente das empresas citadas, é a coerção psicológica em razão da não voluntariedade para prestar serviços em tais condições, sem qualquer possibilidade de livramento da situação análoga à condição de escravo,

interferindo na cognição do indivíduo vulnerável, levando-o a submeter-se à desumanização.

Diante do problema proposto e do objetivo a ser alcançado quanto às irregularidades trabalhistas que configuram o trabalho análogo à condição de escravo na indústria têxtil, consideramos por não utilizar a terminologia escravo, pois entendemos que a legislação nacional não permite a figura do escravo, conforme artigo 149 do Código Penal brasileiro, visto que não existe mais trabalho escravo e sim o trabalho análogo à condição de escravo.

A OIT, por meio de sua convenção, também se abdicou dessa terminologia trabalho escravo e escravidão, adotando trabalho forçado obrigatório por através de suas convenções. Dessa forma, englobando todas as formas de trabalho forçado contemporâneo. Nesse contexto, tais situações caracterizam-se em *sweating system* (fábricas de suor) característico da indústria têxtil, que reduz os direitos trabalhistas. O modelo *fast fashion* de produzir moda agravou sobremaneira o problema ao permitir ainda mais a bancarrota dos direitos trabalhistas.

Sobre a responsabilização jurídica, pode-se compreender que as duas empresas foram consideradas verdadeiras empregadoras e responsáveis pela submissão de trabalhadores a condições análogas à de escravos em suas cadeias produtivas. Para amenizar tais situações, a Zara Brasil assinou o acordo extrajudicial comprometendo-se nos limites do Termo de Ajuste de Conduta a implantar projetos para erradicação do trabalho análogo, conscientização dos trabalhadores, controle na contratação de seus fornecedores e investimento em fundo social para executar ações preventivas e corretivas no setor Têxtil. Em contrapartida, a M. Officer não reconheceu o fato dos empregados estarem submetidos a situações de trabalho análogo à condição de escravo, mas foi condenada em Ação Civil Pública.

Por fim, compreendemos que o trabalho análogo à condição de escravo não se limita às questões étnicas, pois tanto negros como imigrantes perdem a condição de sujeitos de direitos para se tornar mão de obra explorada. O trabalho análogo à condição de escravo não se limita à restrição da liberdade do sujeito, como também o coloca em condição degradante, lesionando a dignidade humana.

Portanto, a sociedade deve se questionar: quem faz minhas roupas? Qual a mão de obra empregada? Em quais condições de trabalho foram submetidos os trabalhadores e seus familiares? Ao fazer esse exercício de reflexão é possível

repensar nossa forma de consumo, contribuindo para erradicar a mão de obra empregada na condição de trabalho análogo à de escravo.

REFERÊNCIAS

ABIT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE INDÚSTRIA TÊXTIL E CONFECÇÃO. **Perfil do setor**. 2019. Disponível em: <https://www.abit.org.br/cont/perfil-do-setor>. Acesso em: 07 mar. 2020.

ABIT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE INDÚSTRIA TÊXTIL E CONFECÇÃO. **Quem somos**. 2020. Disponível em: <https://www.abit.org.br/cont/quemsomos>. Acesso em: 18 maio 2020.

ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton. Dano moral decorrente do trabalho em condição análoga à de escravo: âmbito individual e coletivo. **COAD: Doutrina e Jurisprudência**, ano 54, n. 4, 2010. Disponível em: http://coad.com.br/app/webroot/files/trab/pdf/ct_net/2010/ct0410.pdf. Acesso em: 22 maio 2020.

BEMERGUI, Camilla de Vilhena. **O ministério do trabalho e emprego na erradicação do trabalho escravo: o caso da exploração do carvão vegetal**. Orientador: Jorge Luiz Souto Maior. 2011. 60 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

BOTTOMORE, T. **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Zahar, 1988.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 nov. 2019.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Código Penal. Rio de Janeiro, RJ, 7 dez. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 13 maio 2020.

BRASIL. **Lei n.º 3.353 de 13 de maio de 1888**. Declara extinta a escravidão no Brasil. Rio de Janeiro, 13 maio de 1888. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3353.htm. Acesso em: 13 maio. 2020.

BRASIL. **Lei n.º 10.803, de 11 de dezembro de 2003**. Altera o art. 149 do Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para estabelecer penas ao crime nele tipificado e indicar as hipóteses em que se configura condição análoga à de escravo. Brasília, DF, 11 dez. 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.803.htm. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Processo do Trabalho. **Ação Cautelar Ordinária N° 00089052720145020000**. Relator: Ricardo rtur Costa e Trigueiros, 07 nov. 2017. Disponível em: <https://ww2.trt2.jus.br/>. Acesso em: 20 maio 2020.

CHEHAB, Ana Carolina de Jesus Vasconcelos. **Mediação do sofrimento em trabalhadores resgatados do trabalho em condições análogas à de escravos**. Orientador: Lêda Gonçalves de Freitas. 2015. 93 fls. Dissertação (Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia) - Faculdade Católica de Brasília, Brasília, 2015.

CHEHAB, Ana Carolina de Jesus Vasconcelos. Sofrimento psíquico no trabalho escravo: contribuições da psicodinâmica do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10° Região**, Brasília, v. 20, n. 2, p. 3-252, jun. 2017.

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS- CIDH. **Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais**. San Salvador, 1999. Disponível em: http://www.cidh.org/basicos/portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm. Acesso em: 17 abr. 2020.

COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS. **Acesso à justiça**: violações de direitos humanos por empresas. Suíça, 2011. Disponível em: http://www.fiepr.org.br/nospodemosparana/uploadAddress/brasil_report_august%5B29640%5D.pdf. Acesso em: 13 jul. 2020.

COSTA, Patrícia Trindade Maranhão. **Combatendo o trabalho escravo contemporâneo**: exemplo Brasil. 2010. Disponível em http://www.oit.org/brasil/publicacoes/WCMS_227300/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 maio 2020.

FERNANDES, Rafaela Neiva. Por trás dos panos: o trabalho escravo no setor têxtil e a responsabilização jurídica das grifes. **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, ano 18, n. 53, p. 233-258, jan./jun. 2019.

FREITAS, Danielli Xavier. **A teoria do avestruz ou da cegueira deliberada pode ter aplicabilidade no Direito do Trabalho?** Disponível em: <https://daniellixavierfreitas.jusbrasil.com.br/noticias/147375158/a-teoria-do-avestruz-ou-da-cegueira-deliberada-pode-ter-aplicabilidade-no-direito-do-trabalho>. Acesso:15 jul. 2020.

LEÃO, Ione Maria Barreto. **Escravidão contemporânea- combate**. Orientador: Ester Suely Giltelnam. 2016.118 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais aplicada ao Direito) - Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016.

MELO, Silvana Cristina Cruz e. **Escravidão contemporânea e dignidade da pessoa humana**. Orientador: Reinéro Antônio Lérias. 2010.193 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual Universidade do Paraná- UNESP, Paraná, 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (Brasil). **Manual de combate ao trabalho em condições análogas às de escravo**. Brasília: MTE, 2011a. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos->

de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/combate%20trabalho%20escravo%20WEB%20MTE.pdf. Acesso em: 08 mar. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (Brasil). **Instrução Normativa n.º 91**. Brasília, DF, 5 out. 2011b.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (Brasil). Procuradoria Regional do Trabalho da 2º Região. **Ação Cautelar 003933.2013.02.000/5**. 2014. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/documentos/acp-mofficer.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2020.

OLIVEIRA, Thalita Souza de. **Moda: um Fator Social**. 2013. 105 f. Dissertação (Mestrado Projeto de Têxtil e Moda) – Escola de Artes ciências e Humanidade, São Paulo, 2013.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **ONU lança posição técnica sobre trabalho escravo no Brasil**. 2016. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-07/position-paper-trabalho-escravo.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **O que é Trabalho Forçado**. 2020. Disponível em: https://www.org.br/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS_393058/lang--pt/index.htm. Acesso em: 14 abr. 2020.

PEDROSO, Eliana. **Trabalho escravo contemporâneo o desafio de superar a negação**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2011.

PEREIRA, Luciana Diniz Durães. **Direitos humanos e vulnerabilidade e a declaração universal dos direitos humanos**. Santos: Editora Universitária Leopoldianum, 2018.

ROHM, Ricardo Henry Dias; LOPES, Natália Fonseca. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: Uma abordagem crítica. **Cad. EBAPE.BR**, v. 13, nº 2, Artigo 6, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2015.

REPÓRTER Brasil. **Comparação entre a nova escravidão e o antigo**. 2020. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/trabalho-escravo/comparacao-entre-a-nova-escravidao-e-o-antigo-sistema/>. Acesso em: 28 abr. 2020.

CAMPOS, André; HUIJSTEE, Mariëtte van; THEUWS, Martje. **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**. São Paulo: Repórter Brasil, 2015. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/05/Reporter-Brasil-web-P.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2020.

ROCHA, Graziella. Tráfico de pessoas e trabalho escravo contemporâneo na perspectiva dos tratados internacionais e da legislação internacional. **Revista SJRJ**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 37, p. 29-51, ago. 2013. Disponível em:

<https://www.jfrj.jus.br/sites/default/files/revista-sjrj/arquivo/436-1825-2-pb.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2020.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Trabalho escravo e a abolição necessária**. São Paulo: Ltr, 2008.

SILVA, Oswaldo José (coord.). **Diálogos da cidadania**: enfrentamento ao trabalho escravo. 2014. Disponível em: <http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/publicacoes/trabalho-escravo/cartilha-trabalho-escravo-pfdc>. Acesso em: 14 maio 2020.

SINAIT - SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO. **Termo de ajuste de conduta** – Inquérito Civil n. 000393.2011.02.002/2. São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/docs/TACZARA.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2020.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 abr. 2020.

TEXEIRA, Barbara Bittar. **Direitos humanos e empresas**: a responsabilidade por exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas da indústria têxtil. Orientadora: Flávia Portella Puschel. 2018. 155 f. Dissertação (Mestrado em Direito e Desenvolvimento) - Escola de Direito de São Paulo, São Paulo, 2018.

TEIXEIRA, J. C. *et al.* Antes valiosos, os escravizados de agora são descartáveis. **Revista Em discussão!** Brasília, DF, maio 2011. Disponível em: http://www.senado.gov.br/noticias/jornal/emdiscussao/Upload/201102%20-%20maio/pdf/em%20discuss%C3%A3o!_maio_internet.pdf. Acesso em: 20 maio 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - TRT 2ª Região. **Embargos de Declaração-V**. Acórdão Nº 220170677952. São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/3/art20180327-04.pdf##LS>. Acesso em: 07 ago. 2021.