

**VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO  
CONPEDI/BRAGA - PORTUGAL**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO II**

**JEFFERSON APARECIDO DIAS**

**TERESA ALEXANDRA COELHO MOREIRA**

**MARIA IRENE DA SILVA FERREIRA GOMES**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

**Representante Discente** – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

#### **Secretarias:**

**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

**Educação Jurídica** – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

**Eventos** – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

**Comunicação** – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UMinho

Coordenadores: Jefferson Aparecido Dias; Maria Irene da Silva Ferreira Gomes; Teresa Alexandra Coelho Moreira – Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-473-0

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Interconstitucionalidade: Democracia e Cidadania de Direitos na Sociedade Mundial - Atualização e Perspectivas

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Relações trabalhistas. 3. ambientalismo. VII Encontro Internacional do CONPEDI (7. : 2017 : Braga, Portugal).

CDU: 34



# VII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI/BRAGA - PORTUGAL

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

---

### **Apresentação**

O Direito do Trabalho e o Meio Ambiente do Trabalho são temas que têm gerado grande debate, não só no Brasil, em especial em razão de reformas trabalhistas que estão sendo propostas e aprovadas em todo o mundo.

No caso do Brasil, a reforma trabalhista recentemente aprovada é um dos temas tratados por vários dos artigos aqui apresentados.

O primeiro deles, chamado “CONSIDERAÇÕES SOBRE A PROPOSTA DE REFORMA TRABALHISTA E SEUS DESDOBRAMENTOS”, de Patrícia Garcia dos Santos e Clarisse Inês de Oliveira, analisa a proposta de reforma trabalhista promovida no Brasil, adotando postura crítica em relação a vários dos preceitos aprovados, iniciando-se por um alerta em relação à falta de debate com sociedade durante a tramitação do projeto. Além disso, o artigo também questiona, inclusive, a adoção da palavra “reforma” e apresenta dura crítica à aprovação de preceito que prevê que o negociado prevalecerá sobre o legislado, sem nenhuma ressalva para os casos em que tal substituição puder trazer prejuízos para o trabalhador.

Já o artigo “A NOVA REALIDADE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A NECESSÁRIA RELEITURA DAS AÇÕES TRABALHISTAS”, de Eduardo Augusto Gonçalves Dahas, trata da proposta de alteração da legislação trabalhista, a partir de uma análise das ações trabalhistas e das decisões proferidas no âmbito do Tribunal Regional de Trabalho da 3ª Região, em Belo Horizonte (MG). Sustenta que muitas ações são propostas não com o objetivo de pacificar conflitos, mas sim com o fito de judicializar situações que poderiam ser solucionadas de forma amigável e extrajudicial. A fim de demonstrar essa realidade, o artigo apresenta dados indicando que a grande maioria das ações são julgadas improcedentes e a inviabilidade das ações seria observável desde o início. Com base em tal constatação, conclui que as ações são propostas mesmo sabendo-se que são inviáveis como forma de tentar-se obter algum recebimento indevido.

O artigo “RELEITURA CONSTITUCIONAL DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE À LUZ DOS PRINCÍPIOS AMBIENTAIS DA PREVENÇÃO E DA PRECAUÇÃO”, de Daiana Felix de Oliveira e Flavia De Paiva Medeiros de Oliveira, apesar de não analisar a

reforma trabalhista brasileira propriamente dita, trata, basicamente, do meio ambiente do trabalho e propõe uma releitura do adicional de insalubridade a partir do texto constitucional e à luz dos princípios ambientais da prevenção e da precaução, ou seja, propõe mudanças que deveriam ser feitas na legislação e em sua interpretação.

No mais, o texto apresenta uma crítica à Súmula 448 do Tribunal Superior do Trabalho, que teria caráter meramente remuneratório, e defende a adoção de uma perspectiva dirigida à saúde do trabalhador a partir de medidas de caráter preventivo. Conclui que deve ser buscada a plena garantia ao direito fundamental à saúde do trabalhador.

Na sequência, Bruno Ferraz Hazan e Luciana Costa Poli, no artigo “DIAGNOSTICANDO E SUPERANDO O MONISMO SINDICAL OBRIGATÓRIO”, se dedicam a analisar aspectos normativos que permitam superar o monismo sindical obrigatório, um dos temas mais discutidos na atualidade no Brasil. Questionam os preceitos que impõem um único sindicato em uma base territorial e com uma única categoria.

Sustentam que essa unicidade acaba resultando em corporativismo, razão pela qual defendem que é possível uma interpretação da Constituição e dos pactos e tratados ratificados pelo Brasil que reconheça a possibilidade de adoção da liberdade sindical e o afastamento do monismo sindical.

Também no tema relacionado ao sindicalismo, o artigo “AS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E NOS SINDICATOS NO BRASIL: A PARTICIPAÇÃO DAS TRABALHADORAS NOS PROCESSOS SINDICAIS DECISÓRIOS”, de Candy Florencio Thome e Rodrigo Garcia Schwarz, se dedica a analisar a participação das mulheres trabalhadoras nos processos decisórios dos sindicatos no Brasil, a partir de pesquisa empírica, a partir da qual se concluiu que a baixa participação feminina no movimento sindical resulta na precarização do trabalho das mulheres. Por fim, o trabalho sugere a adoção de uma política de ações afirmativas para aumentar a participação das mulheres nos processos decisórios dos sindicatos brasileiros.

Continuando tratando das mulheres, o artigo “AS REPERCUSSÕES DA GESTAÇÃO DE SUBSTITUIÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO: UM CASO DE DISCRIMINAÇÃO?”, de Diana Sofia Araújo Coutinho, analisa a legislação portuguesa que trata da gestação de substituição (barriga de aluguel) e a sua repercussão no âmbito do direito de trabalho. Além disso, o artigo se propõe a responder se a mãe que se utiliza de uma gestação de substituição tem direito a licença maternidade e se a sua negação constitui espécie de discriminação.

O artigo “A ADMISSIBILIDADE DO DANO MORAL COLETIVO NA JUSTIÇA DO TRABALHO”, de José Antonio Remédio e Ana Luísa Guimarães Fonseca Martins, por sua vez, analisa os aspectos que devem ser observados para que seja possível e plenamente aplicável a condenação por dano moral coletivo no âmbito da Justiça do Trabalho, a partir da concepção do trabalhador como cidadão. Além disso, o artigo concebe o dano moral como qualquer violação à dignidade humana, em sua projeção coletiva. Assim, conclui pela possível aplicação de preceitos normativos de outras áreas no âmbito da Justiça do Trabalho e que a ausência de legislação específica nesta área não é apta a impedir o reconhecimento do dano moral coletivo nas relações de trabalho. Por fim, sustenta que os valores arrecadados deveriam ser direcionados para a comunidade e não para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT).

Apresentando tema envolto em certa polêmica, o artigo “REFLEXÕES SOBRE DISCRIMINAÇÃO E ACIDENTE DE TRABALHO: UMA NOVA COMPREENSÃO SOB O PRISMA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA”, de Eduardo Coletto Piantá, após reconhecer que os acidentes do trabalho geram discriminação, analisa a possibilidade de a discriminação ser considerada um acidente do trabalho. O estudo utiliza como caso paradigmático o evento envolvendo a Ambev que, com o fim de incentivar as vendas de seus produtos, obrigou um vendedor de certa religião a assistir um filme pornográfico, atitude contrária à sua crença.

Conclui que é possível que uma discriminação seja considerada um acidente do trabalho, mas que, atualmente, tal fato não ocorre e dificilmente ocorrerá no futuro, em razão das recentes alterações legislativas.

Além da legislação trabalhista, sua reforma e interpretações, outro tema que merece destaque e foi objeto de dois artigos, que apresentam estudo de caso, é o trabalho escravo contemporâneo.

O primeiro artigo, intitulado “FORA DE MODA: O TRABALHO ANÁLOGO À CONDIÇÃO DE ESCRAVO NAS EMPRESAS DE VESTUÁRIO”, de Gil César Costa De Paula e Aline Rodrigues, se refere a um estudo de caso que analisou a situação de trabalhadores encontrados em situação análoga a de escravos em empresas de vestuário no Estado de São Paulo. Interessante que o artigo traz um relato histórico do conceito de moda e sua evolução. Além disso trata de como o conceito de “fast fashion” impôs a necessidade de produção rápida e de baixo custo, o que, algumas vezes, acaba resultando na degradação do trabalho e na violação de direitos, que precisam ser reprimidas para que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente garantidos.

O segundo artigo, chamado “O ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO PARÁ E A EFETIVIDADE DOS TERMOS DE AJUSTAMENTO DE CONDUCTA”, de Roberta Castro Alves de Paula Hannemann, também se dedica a realizar um estudo de caso focado na atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho (MPT) no enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo no Estado do Pará, em especial por meio de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC). Foram analisados os dados de 75 municípios do Pará.

Conclui pela parcial efetividade dos TAC no enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo, uma vez que eles teriam excelentes resultados em relação às obrigações de dar, que não dependem do decurso de prazo para serem realizadas. As obrigações de fazer, contudo, que demandam tempo para serem implementadas, apresentam baixo índice de êxito.

Dando o início ao estudo de temas relacionados às novas tecnologias, o artigo “MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E DIREITOS FUNDAMENTAIS”, de Isabelli Maria Gravatá Maron, se dedica a analisar como elas alterarão as relações de trabalho, em especial no que diz respeito ao meio ambiente do trabalho.

Analisa o “home office” e o “any here office” e como eles afetam as normas que estabelecem as condições mínimas dos ambientes de trabalho.

Por fim, conclui que essa nova realidade trará grande dificuldade de fiscalização e pode resultar em uma perda da qualidade de vida e saúde dos trabalhadores.

Por fim, a partir da análise das decisões judiciais proferidas em ações propostas por motoristas em relação ao UBER, na Inglaterra e no Brasil, o artigo “A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE CARONAS PAGAS E SUAS IMPLICAÇÕES NA VIDA DO TRABALHADOR VINCULADO À UBER”, de Angela Barbosa Franco, apresenta certa inquietação sobre qual a natureza jurídica da relação existente entre os motoristas e as plataformas digitais dessa natureza.

Após apresentar importantes reflexões, a autora conclui que deve ser reconhecida a existência de uma relação de trabalho entre o motorista (empregado) e a plataforma digital (empregador).

Como se pode ver, muitos são os temas relacionados ao Direito do Trabalho e ao Meio Ambiente do Trabalho que suscitam dúvidas, razão pela qual esperamos que os artigos a seguir possam servir de fonte de inspiração para importantes e necessários debates.

Coordenadores(as):

Teresa Moreira (UMinho)

Irene Gomes (UMinho)

Jefferson Aparecido Dias (Unimar)

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Revista CONPEDI Law Review, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - [publicacao@conpedi.org.br](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

# FORA DE MODA: O TRABALHO ANÁLOGO À CONDIÇÃO DE ESCRAVO NAS EMPRESAS DE VESTUÁRIO

## OUTDATED: THE CONTEMPORARY SLAVE WORK AT THE FASHION COMPANIES

Gil César Costa De Paula <sup>1</sup>  
Aline Rodrigues <sup>2</sup>

### Resumo

Esse estudo objetiva refletir sobre o trabalho escravo contemporâneo na moda e os instrumentos constitucionais de proteção à dignidade do trabalhador. Para esse fim, busca-se compreender o sistema de moda e de que maneira essa organização pode propiciar a ofensa aos direitos fundamentais do trabalhador. Apresentam-se as recentes alterações normativas que precarizam a legislação laboral e a supremacia dos princípios constitucionais na proteção do obreiro. Por fim, a análise de casos reais e um relato de experiência pessoal de trabalho no segmento do vestuário ilustrarão os instrumentos do fast fashion, principalmente a terceirização, na negação da dignidade humana.

**Palavras-chave:** Trabalho escravo contemporâneo, Moda, Terceirização

### Abstract/Resumen/Résumé

This study goal to reflect about the contemporary slave labor in fashion and the constitutional instruments to protect worker's dignity. For this purpose, the objective is to understand the fashion system and how this organization can propitiate the offense to the laborer's fundamental rights. It is present the recent normative changes that precarious labor legislation and the supremacy of the constitutional principles of worker's protection

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Contemporary slave work, Fashion, Outsourcing

---

<sup>1</sup> Professor da PUC GOIÁS, possui pós-doutorado em direito, doutor em educação, mestre em direito. Bacharel em Direito e Sociologia. Analista Judiciário do TRT 18ª Região.

<sup>2</sup> Mestranda em Administração Pública pela Universidade Federal de Goiás. Graduanda em Direito pela PUC GO. Bacharel em Design de Moda.

## **DESENVOLVIMENTO**

### **INTRODUÇÃO**

A Lei Áurea, de 1888, marca o fim formal da escravidão no Brasil. Entretanto, o noticiário, tem demonstrado que esse fim foi apenas normativo. Os quase 130 anos de promulgação não foram suficientes para erradicar tal prática.

Segundo a Organização Não-Governamental Repórter Brasil (2015) “Desde 1995, quando o governo brasileiro reconheceu a existência do trabalho escravo no Brasil foram libertados mais de 47 mil trabalhadores nessa situação em todo o país...”. A ONG ainda descreve que até 2013 a escravidão contemporânea era restrita às atividades rurais. Após esse ano a violação aparece na zona urbana, em setores como construção civil e têxtil.

A consolidação de uma sociedade estruturada no consumo parece propiciar a degeneração da força laboral. Afinal o desenvolvimento econômico e social é orientado ao aumento do consumo e à busca constante pelo incremento dos lucros.

O segmento têxtil não escapa dessa inter-relação do capitalismo com a exploração do trabalho. A utilização de trabalhadores em condições análogas à condição de escravo pode não ser incomum nas empresas de vestuário. Entender tal associação exige a compreensão do fenômeno chamado “Moda”.

O presente estudo objetiva assimilar esse movimento, analisando a origem dessa ligação entre as empresas têxteis e o trabalho análogo à condição de escravo. Visando ilustrar o contexto do sistema de moda com o trabalho escravo contemporâneo, será realizado um relato de experiência pessoal.

Assim, busca-se esclarecer como a forma de consumo pode deteriorar a dignidade da pessoa humana no ambiente laboral, como o vestuário produzido no Brasil insere-se nesse ambiente de ofensa aos direitos básicos do trabalhador e como os princípios constitucionais são instrumentos de proteção aos direitos fundamentais do obreiro em um momento de deterioração da legislação laboral.

### **1 TRABALHO**

A existência do homem é associada ao desenvolvimento de atividades que propiciam sua subsistência. Esse conjunto de tarefas, no decorrer da história, foi relacionado ao termo “trabalho”. Segadas Vianna leciona que:

O homem sempre trabalhou; primeiro para obter seus alimentos, já que não tinha outras necessidades em face do primitivismo de sua vida. Depois, quando começou a sentir o imperativo de se defender dos animais ferozes e de outros homens, iniciou-se na fabricação de armas e instrumentos de defesa. (VIANNA, 2005, p.2)

Marilena Chauí esclarece que a palavra “trabalho” deriva de *tripalium*, um instrumento de três estacas, destinado a prender bois e cavalos difíceis de ferrar, portanto, um instrumento de tortura (1995, p.418). A história propiciou à referida expressão diferentes significados.

## 1.1 O TRABALHO NA HISTÓRIA

Desde a pré-história, o homem organizou-se em grupo, pois tal aglomeração assegurava sua sobrevivência. A escassez gerada pela dificuldade em suprir as necessidades básicas ocasionava a rivalidade entre esses agrupamentos. No início, o vencedor das batalhas eliminava os rivais. Posteriormente, o homem percebeu que a escravidão, aproveitando o trabalho dos prisioneiros, era mais benéfica que a morte dos adversários.

Os mais valentes e os chefes, que faziam maior número de prisioneiros, não podendo utilizar a todos em seu serviço pessoal, passaram a vendê-los, trocá-los ou alugá-los. Aos escravos eram dados os serviços manuais exaustivos não só por essa causa como, também, porque tal gênero de trabalho era considerado impróprio e até desonroso para os homens válidos e livres (VIANNA, 2005, p. 2).

A Antiguidade Clássica ratifica o trabalho como ação direcionada à produção, como atividade ínfima destinada aos homens não livres.

Por influência religiosa, na civilização hebraica, o trabalho é exaltado, adquire um sentido de dignidade. Jorge Luiz Souto Maior orienta que “o trabalho é fator de dignificação, isto é, de recuperação da dignidade perdida perante Deus pela prática do pecado original” (2011, p.21).

Na Idade Média há um declínio do trabalho escravo, as sociedades feudais caracterizavam-se pela servidão. O indivíduo não era considerado escravo, porém sofria restrições em sua liberdade. Vianna explica que “Aos servos era assegurado o direito de herança de animais, objetos pessoais e, em alguns lugares, o de uso de pastos, mas o imposto de herança cobrado pelos senhores absorvia, de maneira escorchantes os bens dos herdeiros” (2005, p.3).

O surgimento de novas necessidades impulsiona o comércio de mercadorias geradas fora dos feudos, levando a uma concentração nas cidades e o surgimento de grupos profissionais denominados corporações.

Os trabalhadores ficavam subordinados às corporações não apenas nos aspectos laborais, mas também pessoais como a restrição de alteração de domicílio mediante aprovação do mestre. As corporações eram uma forma de monopólio da atividade laboral, e, por isso, fez-se necessária a intervenção do Estado. As Cortes de Valladolid (1351) fixaram a jornada de trabalho de sol a sol com períodos de descanso para alimentação e asseguraram a liberdade de qualquer pessoa ensinar ofício (VIANNA, 2005, p.4).

Já o Renascimento é conduzido por ideias humanistas em que a autonomia do homem determina seu próprio destino, valorizando assim o trabalho. A consagração do indivíduo nessa nova estrutura social permitiu a liberdade para exercício das profissões.

A Revolução Industrial provoca grandes mudanças nas formas de trabalho. As máquinas produziam em maior quantidade e, apesar do aumento do comércio manter os trabalhadores, os salários eram baixos também em decorrência da produção em série. Nesse contexto há o surgimento da classe operária.

O capitalismo restringiu o acesso aos meios de produção, tornando-os essencialmente propriedades privadas, de forma que o trabalhador foi dissociado do processo de trabalho. A exacerbação do liberalismo permitiu excessos, com operários recebendo salários insignificantes, jornadas excessivas e condições de trabalho extremamente degradantes. O caos exigiu do Estado intervenção nessas relações, surgindo o Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes. Paralelamente a esses condicionamentos impostos pelo legislador, o rol de normas dispositivas existentes é reduzido, atenuando-se a autonomia da vontade das partes (BARROS, 2005, p.62).

Nessa coletânea, percebe-se a transformação do conceito de trabalho, passando por sentidos como: desprezo, mero instrumento de sobrevivência, dever social e meio de dignificação humana. Essa variação de significados não pode ser entendida como um progresso, eles permanecem em mutação: ora lesivos, ora benéficos.

Assim, embora seja corrente a ideia de que o trabalho dignifica o homem, sob outro ângulo é o trabalho que, aprimorado pelos meios de comunicação, furta do homem sua dignidade, ainda mais em se tratando de um trabalho subordinado que avança sobre a intimidade e a privacidade do trabalhador. (MAIOR, 2011, p.39)

## 1.2 O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

Como abordado anteriormente, o trabalho escravo foi prática comum na trajetória da raça humana: às vezes apresentando uma escravidão relacionada a lutas, às vezes uma escravidão ligada ao mercantilismo. Todas as formas singularizadas pela prevalência do poder advindo da supremacia física, econômica ou mista.

Foi por meio da Revolução Francesa de 1789 que os ideais de liberdade e igualdade foram disseminados. Ela é considerada a pioneira dos direitos civis, sem distinção de gênero ou etnia. Tais conceitos só ganham força no Brasil a partir da segunda metade do século XIX, mediante o movimento abolicionista.

A escravidão, em que o cativo era considerado objeto, existiu no Brasil até 13 de maio de 1888, quando a Lei Áurea, influenciada pela solidificação do capitalismo, pôs fim a essa modalidade de restrição de liberdade.

O fim da escravidão não se concretizou em sua totalidade. Ainda hoje, não é raro que a fiscalização encontre trabalhadores em situações análogas à condição de escravo.

A escravidão contemporânea é classificada em: condições degradantes de trabalho, trabalho forçado, jornada exaustiva e servidão por dívida. Na obra Trabalho Decente, José Cláudio Monteiro de Brito Filho, pontifica:

Podemos definir trabalho em condições análogas à condição de escravo como o exercício do trabalho humano em que há restrição, em qualquer forma, à liberdade do trabalhador, e/ou quando não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador (BRITO FILHO apud MPT, p.5).

A caracterização do trabalho análogo à condição de escravo é depreendida do art. 149 do Código Penal, alterado pela Lei 10.803 de 2003:

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

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

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem

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

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

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

I – contra criança ou adolescente

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

(BRASIL, 2003)

A tipificação penal restringe a prática do crime às relações de emprego e estabelece as modalidades de tal prática, determinando o conceito de trabalho análogo à de escravo e aqueles equiparados.

De forma mais esquemática, as hipóteses em que isso pode ocorrer, caso se deseje classificá-las, podem ser divididas em: A) o trabalho escravo típico, que contempla o trabalho forçado ou em jornada exaustiva, o trabalho em condições degradantes e o trabalho com restrição de locomoção, em razão de dívida contraída (chamado comumente de servidão por dívida); e b) trabalho escravo por equiparação, que se verifica nas hipóteses de retenção no local de trabalho, por cerceamento do uso de qualquer meio de transporte, e de manutenção de vigilância ostensiva ou retenção de documentos ou objetos de uso pessoal do trabalhador. (BRITO FILHO, 2016, p.90)

É considerado trabalho forçado aquele em que o obreiro não exerce sua vontade, tendo sua liberdade desconsiderada. José Cláudio Monteiro de Brito Filho define como forçado aquele “prestado por trabalhador a tomador de serviços em caráter obrigatório, quando não decorrer da livre vontade do primeiro, ou quando a obrigatoriedade for consequência, por qualquer circunstância, da anulação de sua vontade” (BRITO FILHO, 2016, p.97)

O trabalho exaustivo é identificado pelo esgotamento do trabalhador ao cumprir uma jornada extenuante que desconsidera a legislação trabalhista.

Jornada de trabalho exaustiva é a que, por circunstâncias de intensidade, frequência, desgaste ou outras, cause prejuízos à saúde física ou mental do trabalhador,

agredindo sua dignidade, e decorra de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a sua vontade (MPT, p.9)

Os direitos fundamentais buscam assegurar o direito natural intrínseco ao homem como a liberdade, dignidade, igualdade, propriedade etc; são requisitos mínimos à dignidade da pessoa humana. A negligência dessas garantias ao trabalhador propicia a condição degradante no ambiente laboral.

Condições degradantes de trabalho são as que configuram desprezo à dignidade da pessoa humana, pelo descumprimento dos direitos fundamentais do trabalhador, em especial os referentes a higiene, saúde, segurança, moradia, repouso, alimentação ou outros relacionados a direitos da personalidade, decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador. (MPT, p.10)

O impedimento da locomoção do trabalhador, qualquer que seja o meio, em razão de dívida é denominada como servidão por dívida (BRITO FILHO, 2016, p.100). Tal servidão ocasiona o endividamento do empregado com o empregador, de forma que aquele tem tolhida qualquer vontade de deslocamento. Normalmente, esse déficit é fraudulento e aumenta exponencialmente, não gerando qualquer condição ao trabalhador de saldá-la. José Cláudio Monteiro de Brito Filho conceitua a servidão por dívida como: “a restrição ao direito do trabalhador de deixar o trabalho, por coação ou qualquer outro meio, em razão de dívida, lícita ou ilícitamente constituída, deste para com o tomador de seus serviços ou com seus prepostos.” (BRITO FILHO, 2016, p.104).

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, desde 1930, demonstra preocupação em erradicar o trabalho análogo à condição de escravo. Essa inquietação foi materializada nas Convenções n.29 e 105, das quais o Brasil é signatário, que buscam suprimir o trabalho escravo contemporâneo. Para caracterizar tal modalidade, é utilizada a expressão “trabalho forçado ou obrigatório”, conforme o segundo artigo da convenção n.29: “Para os fins da presente convenção, a expressão “trabalho forçado ou obrigatório” designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade” (OIT, 1930).

No Brasil, a tipificação da redução à condição análoga à de escravo desenrola-se no ambiente laboral em que há uma sujeição do obreiro ao empregador, que extrapola o poder diretivo do tomador de serviços. Não há prevalência da dignidade da pessoa humana, sendo a vontade do trabalhador desconsiderada, quer por coação física, quer por coação intelectual.

São trabalhadores migrantes, como nas plantações de cana-de-açúcar e nas fazendas de gado, e às vezes imigrantes, como é o caso dos bolivianos que trabalham na indústria de confecção, arregimentados em local distante de onde vai haver a prestação de serviços, sem perspectiva de realizar outra atividade que garanta sua sobrevivência e sem o grau de conhecimento mínimo que lhes permita questionar, ainda que intimamente, as péssimas condições de trabalho que lhes são oferecidas. Mais. Por conta de todas essas condições, são altamente influenciáveis e, no mais das vezes, levados a crer que o que lhes é exigido é permitido por lei. (BRITO FILHO, 2016, p.93).

## 2 MODA

A existência do fenômeno da moda não é peculiar à existência da humanidade, é possível identificar seu surgimento e desenvolvimento em período específico.

Inicialmente, o encetamento da vida social era disciplinada pelo coletivismo e enaltecimento do legado dos antepassados, que era inviolável.

Inteiramente centrada no respeito e na reprodução minuciosa do passado coletivo, a sociedade primitiva não pode em nenhum caso deixar manifestar-se a sagração das novidades, a fantasia dos particulares, a autonomia estética da moda. Sem Estado nem classes e na dependência estrita do passado mítico, a sociedade primitiva é organizada para conter e negar a dinâmica da mudança e da história (LIPOVETSKY, 1989, p.27).

A análise do fim da Idade Média permite constatar o surgimento da personalidade própria.

No final da Idade Média, precisamente, inúmeros são os signos que dão testemunho de uma tomada de consciência inédita da identidade subjetiva, da vontade de expressão da singularidade individual, da exaltação da individualidade. [...] O aparecimento da autobiografia, do retrato e do autorretrato “realistas”, ricos em detalhes verdadeiros, revela igualmente, nos séculos XIV e XV, a nova dignidade reconhecida naquilo que é singular no homem. (LIPOVETSKY, 1989, p.59).

O Renascimento, pautado na individualidade, propicia o ambiente favorável ao surgimento da moda. O novo e o presente são valorizados em detrimento à tradição, de forma

a minimizar o passado. A vida já não é organizada na coletividade, mas na singularidade da pessoa.

## 2.1 CONCEITO

O entendimento do fenômeno da moda perpassa por sua conceituação. Mara Rúbia Sant'anna (2007, p.88) define moda como “Ethos das sociedades modernas e individualistas, que, constituído em significante, articula as relações entre os sujeitos sociais a partir da aparência e instaura o novo como categoria de hierarquização dos significados”.

Assim, a moda é uma ruptura com a tradição, a celebração do presente social e a busca contínua pelo novo de forma individual. O vestuário passa a ser instrumento de construção de uma imagem, mostrando o que cada um é ou o que deseja parecer.

Por muito tempo considerou-se que a moda era ferramenta de distinção social, uma forma de diferenciar-se como reflexo de uma luta de classes. Entretanto esse conceito encontra-se superado, sendo cediço que esse fenômeno é decorrente da individualidade, do enaltecimento do “eu”.

O vestir é campo privilegiado da experiência estética, permitindo na apropriação dos objetos da vestimenta o usufruto de uma infinidade de signos que operam a subjetividade de cada sujeito, diariamente. A moda, por sua vez, é o que está subterrâneo a este ato, como agenciador que impulsiona, qualifica, seleciona e resignifica a ação do parecer (SANT'ANNA, 2007, p.73).

De acordo com Gillo Dorfles (1984, p.13) “[...] a moda não é apenas um fenômeno frívolo, epidérmico, superficial, mas é o espelho dos hábitos, do comportamento psicológico do indivíduo, da profissão, da orientação política, do gosto”.

Por conseguinte, a moda é marcada pelo presente e pela efemeridade. É uma estrutura em constante mutação que exalta o individualismo, sendo elemento pertencente às sociedades modernas.

## 2.2 O SISTEMA DE MODA

Na contemporaneidade, associamos o termo “moda” à coleção, lançamento, novidade. Essa estrutura foi se consolidando com o tempo. O sistema de moda é particularizado por uma produção e difusão interligadas e com realimentação ininterrupta.

Gilles Lipovetsky assevera que “Foi ao longo da segunda metade do século XIX que a moda, no sentido moderno do termo, instalou-se. [...] apareceu um sistema de produção e difusão desconhecido até então” (LIPOVETSKY, 1989, p.69).

Tal sistema inicia-se com pesquisas de tendências, comportamento e matérias-primas. O processamento é realizado por meio da criação, tecelagem e confecção; gerando roupas e acessórios que são divulgados para estimular o consumo. As coleções desenvolvidas observam esse método.

Por volta de 1850, Charles Frederik Worth inicia o conceito de coleção. Após a confecção de roupas femininas, realizava desfiles agrupados pelas estações do ano: primavera/verão e outono/inverno.

A oferta de produtos foi majorada com a Revolução Industrial. Antes havia escassez de produtos, depois uma produção maior que a procura. Doris Treptow (2007, p.55) relata que “Nas sociedades pré-industriais, as pessoas precisavam sujeitar-se a uma escassa oferta de produtos. Atualmente, a produção de bens é muito maior do que a capacidade do mercado em absorver esses bens”.

Esse cenário gerado pela produção excedente associada à valorização do novo foi fundamental na consolidação do sistema de moda. Em consequência, tem-se um processo de consumo constante. Permanecendo nas lições do grande filósofo francês, busca-se compreender essa cadeia:

Forma moda que se manifesta em toda sua radicalidade na cadência acelerada das mudanças de produtos, na instabilidade e na precariedade das coisas industriais. A lógica econômica realmente varreu todo o ideal de permanência, é a regra do efêmero que governa a produção e o consumo dos objetos. Doravante, a temporalidade curta da moda fagocitou o universo da mercadoria, metamorfoseado, desde a Segunda Guerra Mundial, por um processo de renovação e de obsolescência “programada” propício a revigorar sempre mais o consumo. (LIPOVETSKY, 1989, p.160).

A efemeridade da moda vem sendo exacerbada. Em uma rápida busca nos sítios de empresas de vestuário detecta-se que os lançamentos, anteriormente realizados duas vezes no ano, passaram a ser realizados de quatro até seis vezes no ano. É o chamado *fast fashion*. Renato Cunha (2015), do sítio Stylo Urbano, afirma “As grifes se separaram de um ciclo bianual que já existe há um século na moda, e agora, praticamente metade das empresas de

alta moda [Prada e Louis Vuitton, por exemplo] fazem de quatro a seis coleções em vez de duas a cada ano”.

### **3 O MERCADO BRASILEIRO DE MODA E SUAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

O setor têxtil e de confecção brasileiro é o quarto maior do mundo, segundo a Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção – Abit. Tal segmento reúne mais de 33 mil empresas e gera aproximadamente 1,6 milhão de empregos. (ABIT, 2015, p.14). Desde a implantação do modelo *fast fashion*, em que há renovação permanente dos produtos de moda, o segmento de vestuário passa por transformações que objetivam atender essa forma de consumo.

Em vez de fábricas voltadas para uma produção bifásica entre coleções de verão e inverno, organizaram-se cadeias de suprimento em que as peças passaram a ser produzidas a partir de múltiplas referências – como os circuitos internacionais de moda, os símbolos da cultura pop e os megaeventos esportivos. Segundo esse modelo, as roupas devem ser fabricadas com agilidade para todos os gêneros e idades, em grande quantidade e com preços acessíveis à classe média (MONITOR#3, 2016, p.3).

O *fast fashion* exige das empresas uma produção rápida e com menor custo. Para isso, utilizam-se da terceirização. A produção das peças é pulverizada em várias pequenas oficinas a preços irrisórios. A troca de mercadorias da loja duas vezes por semana propicia a intermediação da mão de obra e a proliferação de irregularidades. A Organização Não Governamental - ONG Repórter Brasil, na publicação Monitor#3, cita trechos da biografia de Amâncio Ortega, proprietário da marca Zara e criador da moda rápida: “Amâncio Ortega tinha uma única obsessão: dar aos clientes o que quisessem, com rapidez suficiente para satisfazer suas demandas a um preço bastante atraente para aumentar a frequência das compras” (MONITOR#3, 2016, p.3).

Até então, o sistema de moda era organizado de maneira que as criações ocorriam um ano antes, eram produzidas em média durante três meses e enviadas para as lojas na estação correspondente, sendo agrupadas em outono/inverno e primavera/verão. Hodiernamente, são realizadas aproximadamente seis coleções com troca de produtos duas vezes por semana no distribuidor.

Agora a cadeia produtiva caracteriza-se por um estoque mínimo, trocas rápidas e preço competitivo. Entretanto, essa modalidade traz consigo a deterioração das condições de trabalho nesse segmento. No Brasil, o *fast fashion* inicia-se com a chegada da marca Zara no ano de 2005. O mercado nacional aderiu a esse modelo, sendo corriqueiro na atualidade. Explanando sobre esse circuito curto de moda, Daniela Delgado (2008, p.4), no periódico Moda Palavra, afirma “No Brasil acontece algo similar em boa parte das empresas do Brás e do Bom Retiro”.

A fabricação do vestuário de forma ágil e com valores módicos demanda uma confecção distribuída. Assim, as empresas utilizam-se da terceirização e da quarteirização da produção. Essa metodologia oportuniza a lesão aos direitos do trabalhador, não apenas no aspecto laboral, mas primordialmente na desconsideração dos direitos fundamentais.

Um aspecto significativo é que o dano às normas trabalhista perpassa por todo o sistema, não se limitando à fabricação. A matéria da revista Vogue, especializada em moda, “Quer trabalhar na Vogue? Então vem ver essas dicas aqui!” revela, sem qualquer constrangimento, os requisitos para se tornar um profissional da revista:

2. Dormir apenas 5 horas por noite

Perseguir o ineditismo - furo jornalístico - não é tarefa fácil. Para isso, Vogue tem plantonistas que começam a olhar as notícias às 6 horas da manhã. Fora isso, trabalhar com moda requer se fazer presente em mais de um evento por noite, e ainda se divertir na festa!

3. Flexibilidade física e emocional

A vida útil do joelho de um stylist costuma ser mais curta: ele passa o dia ajoelhado, ajeitando a roupa no seu modelo. Além disso, para trabalhar na Vogue é preciso aguentar o tranco e viver na pressão por conta do volume e da intensidade de notícias mirando a excelência.

[...]

6. Se multiplicar e ser multitasking

Ser pivô em 3 festas numa mesma noite, escrever a crítica de um desfile a caminho de outro, postar o primeiro look da passarela prezando pelo ineditismo, fotografar bem e sair bem em foto, escrever bem, falar bem com as pessoas. A mediocridade não tem vez na Vogue.

É preciso jogar bem nas 11 posições, resumiu o time. (VOGUE, 2016)

### 3.1 RELAÇÕES DE TRABALHO NA MODA

Desde o ano de 1995 o Ministério do Trabalho – MT publica um cadastro de empregadores flagrados mantendo trabalhadores em condições análogas à de escravo, a

chamada “Lista Suja”. Por essa relação, percebe-se que até o ano de 2010, o trabalho escravo contemporâneo estava restrito a zona rural. Mas depois daquele ano, aparece na zona urbana, com destaque para o segmento têxtil.

A análise histórica das Listas Sujas, disponíveis no site da ONG Repórter Brasil, aponta a o momento da inclusão das fábricas de vestuário e a permanência desse segmento nessa modalidade de exploração laboral:

Quadro 1 – Empregadores Flagrados com Trabalhadores em Condições Análogas a de Escravo

	<b>TOTAL DE EMPRESAS AUTUADAS</b>	<b>TRABALHADORES RESGATADOS</b>	<b>EMPRESAS DE VESTUÁRIO AUTUADAS</b>	<b>TRABALHADORES RESGATADOS EM EMPRESAS DE VESTUÁRIO</b>
1995	3	84	0	0
1996	5	425	0	0
1997	4	394	0	0
1998	6	159	0	0
1999	10	725	0	0
2000	13	516	0	0
2001	30	1305	0	0
2002	57	2285	0	0
2003	136	5223	0	0
2004	110	2887	0	0
2005	131	4348	0	0
2006	118	3417	0	0
2007	141	5999	0	0
2008	190	5016	0	0
2009	149	3754	0	0
2010	134	2559	0	0
2011	192	2491	4	81
2012	159	2686	3	31
2013	153	2758	7	90
2014	128	1674	7	115
2015	96	1111	3	25

Fonte: Elaborado pela Autora, 2017.

(Consolidação de dados das listas sujas)

Percebe-se, portanto, que a partir de 2011 passa a ser recorrente o flagrante de trabalho escravo contemporâneo, contendo inclusive empresas reincidentes: é o caso, por exemplo, da M5 Indústria e Comércio Ltda, proprietária das grifes M.Officer e Carlos Miele.

No ano de 2013, duas pessoas foram resgatadas em uma confecção que produzia peças de tal marca. Em 2014, outra ação resgatou seis pessoas de uma oficina que prestava serviço para a M.Officer.

Em novembro de 2013, uma ação resgatou duas pessoas produzindo peças da M.Officer em condições análogas à escravidão em uma confecção na região central de São Paulo. Casados, os trabalhadores eram bolivianos e viviam com seus dois filhos no local. A casa não possuía condições de higiene e não tinha local para alimentação, o que obrigava a família a comer sobre a cama, a mesma onde os quatro dormiam. Os trabalhadores tinham de pagar todas as despesas da casa, valor descontado do salário. Em maio de 2014, outra ação libertou seis pessoas de oficina que também produzia para a marca. Todos eram imigrantes bolivianos e estavam submetidos a condições degradantes e jornadas exaustivas. O grupo trabalhava em uma sala apertada sem ventilação, um local com fios expostos ao lado de pilhas de tecido e muita sujeira acumulada. (REPORTER BRASIL, 2012).

Infere-se que, mesmo após a fiscalização e autuação, a M.Officer não revisou seus métodos de produção, nem fiscalizou de forma eficaz aqueles que prestam serviço para a marca, demonstrando total desprezo pelo trabalhador. Esse comportamento é repetido no âmbito extrajudicial e judicial.

Em entrevista ao sítio Brasil de Fato, Leonardo Sakamoto, presidente da ONG Repórter Brasil, relatou “A M.Officer, desde o início não quis atuar no respeito aos direitos dos trabalhadores e valores devidos, não criou uma situação amistosa para o MPT” (DOLCE, 2016). A empresa isentou-se da responsabilidade, rejeitou proposta de Termos de Ajustamento de Conduta – TAC ou qualquer acordo judicial.

Nesse cenário, o único direcionamento possível ao Ministério Público do Trabalho – MPT foi a proposição de uma Ação Civil Pública pleiteando a responsabilidade jurídica da referida empresa pela violação a direitos humanos ao longo de sua cadeia produtiva (Processo n. 0001779-55.2014.5.02.0054 e 000301149120135020054).

O juízo de primeira instância condenou a marca ao pagamento de reparação por dano moral coletivo no valor de R\$ 4.000.000,00 e indenização por *dumping* social no valor de R\$ 2.000.000,00. Em sentença, a Juíza do Trabalho Adriana Prado Lima determinou:

Uma relação intermediada por uma grande fila de empresas subcontratadas, que fazem com que seja difícil localizar o grande responsável sem uma investigação criteriosa de toda a cadeia produtiva, além de fragmentar ainda mais os custos de produção, demonstra a má-fé das empresas envolvidas e total falta de responsabilidade social. Por este motivo, as grandes empresas, situadas na ponta extrema destas cadeias produtivas, são as que devem ter a maior responsabilidade pela afronta, não só à legislação trabalhista, mas à dignidade humana como um todo. [...] Não é possível, pois, deixar de responsabilizar as grandes empresas do final da

cadeia produtiva pela manutenção deste sistema exploratório, que não pode ser tolerado, seja com relação a imigrantes, seja em relação a brasileiros (BRASIL, 2016).

Outra empresa flagrada com trabalhadores em condições análogas à de escravo foi a Collins. Nos processos N° 00001345-20.2010.5.02.0050 e 0000703-13.2011.5.02.0050 do TRT da Segunda Região verifica-se que a produção dessa empresa era realizada por meio de pequena oficina que aliciava estrangeiros com promessa de emprego, o trabalhador iniciava suas atividades com dívida decorrente da viagem do país de origem (Bolívia) ao Brasil. O prestador de serviços estabelecia uma produtividade mínima de 500 peças de roupas por semana e o não atingimento da cota levava ao não pagamento do salário. Ademais, laboravam em uma jornada extenuante (07h00 às 01h), em péssimas condições de trabalho. Nos autos é relatado “possuíam autorização para tomar banho somente uma vez por semana” (BRASIL, 2014).

No curso do processo, a tomadora de serviços busca desvincular-se da causa alegando que a primeira reclamada não prestava serviços de forma exclusiva e que é pessoa jurídica totalmente distinta da conhecida marca Collins. Porém, o acórdão esclarece:

Não obstante as afirmações da terceira reclamada, constato que as provas contidas nos autos demonstram que esta informação não é verdadeira. Observo no contrato social da terceira reclamada (Modas Serafina) que um dos sócios da empresa é o Sr. WON KYU LEE (fls. 235), natural da Coréia do Sul que, de acordo a petição inicial da Ação Civil Pública ajuizada pela Defensoria Pública da União, foi indicado como sócio administrador da empresa Collins (fls. 299).

Reforça a conclusão acima explanada o fato de que nas notas fiscais da empresa Collins consta como empresa matriz justamente a terceira reclamada (Modas Serafinas Ltda – fls. 177). Verifico, também, que o número 62.604.640 figura como CNPJ raiz de ambas empresas (fls. 177 e 235). Além do mais, em pesquisa à internet, pude verificar que diversos sites apontam o Sr. Won Kyu Lee, como sócio da empresa Collins (acesso pelo Google - [economia.estadao.com.br/.../geral,a-trajetoria-discreta-da-collins-imp-,7462...](http://economia.estadao.com.br/.../geral,a-trajetoria-discreta-da-collins-imp-,7462...); [reporterbrasil.org.br/.../dpu-ajuiza-acao-contra-a-collins-por-trabalho-esc](http://reporterbrasil.org.br/.../dpu-ajuiza-acao-contra-a-collins-por-trabalho-esc)).

Estabelecido este paralelo entre as empresas, concluo que ambas (Modas Serafina e Collins) são empresas do mesmo grupo econômico, cujo objetivo tem um único fim comum, qual seja, venda de roupas e acessórios no varejo.

E, diante das demais provas contidas nos autos, concluo que ambas empresas do grupo, indiscutivelmente, se beneficiaram do trabalho realizado nas oficinas de

costura do primeiro reclamado, que industrializava as peças de roupas necessárias que a atividade-fim da terceira ré, de fato, fosse atingida (BRASIL, 2014).

#### Sobre a postura da marca Collins, o relator assevera:

Não há dúvidas de que a terceira reclamada e a marca Collins se beneficiaram, diretamente, do trabalho realizado pela reclamante. Mesmo porque, a terceira ré buscando obter maiores lucros com a venda de seus produtos, aliou-se a oficinas de costura que lhe cobravam preços irrisórios, ínfimos, por peça (em média R\$ 1,00), sem se preocupar com as reais condições em que as mesmas eram produzidas, fato este que lesou os mínimos direitos trabalhista da reclamante garantidos pela legislação trabalhista brasileira. A terceira reclamada afirmou, em defesa, que não sabia das condições de trabalho nas oficinas de costura do primeiro reclamado, porém, suas afirmações fogem ao senso comum.

Entendo que, dificilmente, a terceira reclamada industrializaria suas peças, com preços tão irrisórios, se tivesse escolhido oficinas de costura regularizadas para a fabricação de seus produtos, pois essas oficinas, certamente, englobariam no preço final da mercadoria, os custos trabalhistas com empregados, manutenção do ambiente de trabalho e demais impostos, o que, por obviedade, elevaria o preço do serviço. Assim, não é verossímil admitir que a terceira ré não tivesse ciência, ou ao menos sequer “desconfiasse”, de que algo de errado acontecia na oficina de costura eleita para a industrialização de sua matéria-prima.

Esse tipo de postura- de fechar os olhos para quem fabrica o produto; de onde vem o produto - não tem o condão de afastar as responsabilidades trabalhistas (BRASIL, 2014).

A análise da jurisprudência indica que as violações não estão restritas aquelas noticiadas na mídia e requer zelo de todo o sistema de proteção ao trabalhador, como no processo 0001185-48.2015.5.02.0008 do TRT da 2ª Região. Nessa lide, a reclamante pleiteava, entre outras verbas, indenização por dano moral por laborar em jornada excessiva e confinada na fábrica:

Sabe-se que empresas que trabalham com costuras e elaboração de peças de vestuários obrigam seus funcionários a longas jornadas, devido à alta demanda. No caso em tela, a reclamada não negou a possibilidade de a empresa permanecer aberta e a maior prova disso é confiar as chaves a um funcionário específico, que era responsável por abrir e fechar a empresa, sem horário definido, e ainda manter outro funcionário morando nos fundos do imóvel. Assim, o preposto confessa que havia um funcionário que abria e fechava a fábrica, o que foi confirmado pela reclamante e

por sua testemunha. A testemunha da reclamante confirma a versão de que os empregados eram trancados dentro da fábrica durante a madrugada, enquanto realizavam a dobra da jornada. Cita, inclusive, um episódio em que foi necessário ligar para o responsável, a fim de que abrisse o portão da empresa e destravasse o alarme. Não deixar ninguém com cópia das chaves e trancar os empregados dentro da fábrica constitui crime e certamente causa abalo, preocupação e angústia nos empregados que sabem que caso ocorra uma emergência, terão que aguardar a chegada do responsável para só então poderem sair de dentro da fábrica. Imagine-se um incêndio, por exemplo. Nada a reformar, portanto, diante da conduta da reclamada, que foi passível de causar danos morais à autora. Tal situação deplorável de trabalho remete inclusive à atividades realizadas em condição análoga à escravidão (BRASIL, 2016).

Diante da constatação de uma possível restrição de locomoção dos funcionários, o relator do referido processo determinou o envio dos autos ao Ministério Público do Trabalho para averiguação de suspeita de trabalho análogo ao de escravo.

A permanência do setor têxtil no cadastro de empregadores que praticam trabalho escravo contemporâneo evidenciam que o combate a tal prática ilícita deve ser permanente e enérgico.

### 3.2 A PRECARIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO LABORAL E A CONSTITUIÇÃO COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO

O desapareço das empresas pela legislação trabalhista não é isolado. A própria Abit formulou uma agenda de prioridades, em que uma das principais demandas é relacionada às normas laborais. Na publicação O Poder da Moda a entidade afirmou “A legislação trabalhista, no Brasil, é complexa e está ultrapassada pelas novas formas de organização da produção e mesmo do trabalho. Faz-se imperativo modernizar a relação Capital x Trabalho, para que o país ganhe competitividade no mundo moderno” (ABIT, 2015, p.22), e lista o que seria a agenda prioritária e de ações:

Aperfeiçoar a legislação trabalhista para permitir novas modalidades de contrato de trabalho, mais flexíveis (ex. intervalo intrajornada) e que contemplem as modernas tecnologias e as peculiaridades de cada setor econômico;  
Simplificar a legislação trabalhista de forma a consignar na Constituição apenas direitos trabalhistas fundamentais sendo o restante negociado entre as parte:[...]

Regulamentar o instituto da terceirização, por meio de lei que possibilite esse mecanismo de contratação às atividades meio e fim, mantendo a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços; [...]

Multa apenas após a reincidência. Isto é, apenas após a segunda constatação é que será permitida multa, diante da mesma irregularidade; (ABIT, 2015, p.23)

A Lei 13.429/2017, recentemente promulgada, que permite a terceirização da atividade fim da tomadora de serviços e o Projeto de Lei 6.787/2016, já aprovado na Câmara dos Deputados e aguardando apreciação do Senado Federal, indicam que os anseios do segmento empresarial estão sendo acolhidos. Porém, a flexibilização da legislação laboral e a terceirização, nos moldes propostos, indicam uma degradação da proteção ao trabalhador.

Destaca-se que os casos de trabalho análogo à condição de escrava ocorrem preponderantemente em empresas terceirizadas. A proliferação dessa modalidade laboral exigirá uma fiscalização vigorosa e constante.

Apoiadas no discurso de modernização da relação laboral, essas alterações tem sido realizadas em uma velocidade que desconsidera a necessidade de amplo discurso. A transformação nas formas de trabalho exige atualização da legislação, devem-se considerar questões econômicas, mas privilegiando a dignidade do trabalhador.

Uma das proposições do referido Projeto de Lei é a preponderância do negociado pelo legislado. Entretanto, essa mesma proposta retira a obrigatoriedade da contribuição sindical. Assim, busca-se maior autonomia das partes, mas enfraquece-se a representação dos empregados que já é restrita pela unicidade sindical.

Porém, essa fragilização da classe trabalhadora é vedada pela Constituição Federal. O art.1º de tal diploma determina como um dos fundamentos do país os valores sociais do trabalho. O caput do artigo 7º preceitua o princípio do não retrocesso social, de forma que as conquistas sociais trabalhistas não podem ser excluídas ou minoradas.

Ademais, a Carta Magna ao tratar da Ordem Econômica e Financeira estabeleceu: “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social” (BRASIL, 1988). Dessarte, o interesse econômico não deve sobrepor a dignidade da pessoa humana, sendo o Diploma Maior o meio de concretização do amparo ao obreiro.

“Uma efetiva luta pela justiça social, utilizando-se o direito do trabalho como instrumento, culmina com a constitucionalização das normas protetivas do trabalho e a normatização de seus princípios fundamentais, possibilitando a interpretação das

normas infraconstitucionais com base nesses postulados. O direito do trabalho assim construído e aplicado é instrumento decisivo para a formação e a defesa da justiça social, ainda que, concretamente, em primeiro momento, só consiga minimizar as injustiças. Sob o prisma específico da teorização do direito do trabalho, o objetivo primordial é destacar que a sua origem histórica, que marca uma preocupação com a eliminação da injustiça, que é característica da relação capital X trabalho, integra-se em seu conceito, advindo daí a noção de justiça social como seu princípio maior” (MAIOR, 2000, p.259) .

### 3.2 RELATO DE EXPERIÊNCIA PESSOAL

O meu interesse pela moda e seu ambiente laboral tem origem em uma experiência profissional. Sou Bacharel em Moda pela Universidade do Estado de Santa Catarina e no decorrer dessa graduação trabalhei em uma empresa de vestuário por dois anos. Nesse período fui testemunha de como o trabalhador desse ramo tem seu direito vilipendiado cotidianamente. Em diálogos com colegas percebi que essa prática era comum. Utilizarei nesse tópico minha experiência para exemplificar como a produção é pulverizada com a consequente banalização da dignidade da pessoa humana.

A empresa em que trabalhei, no período de 2009 a 2011, evitando a identificação chamaremos de Empresa X, situa-se no Estado de Santa Catarina e atua na produção de acessórios, desenvolvendo coleções para grandes magazines e grifes de renome nacional – é o chamado *Private Label*. Nessa operação, as marcas deslocam a produção para outro estabelecimento, que fabricará os produtos conforme encomenda. Os produtos já saem da prestadora de serviços com a etiqueta da tomadora de serviços, com código de barras e preço de venda ao consumidor.

O processo iniciava-se de duas formas: a empresa X desenvolvia coleções e apresentava aos clientes (magazines e grandes marcas) ou o cliente enviava os parâmetros para desenvolvimento da coleção, o chamado briefing. Eram desenvolvidos aproximadamente 200 modelos para cada comprador. O cliente selecionava por volta de 30 e realizava o pedido. Dependendo da peça eram encomendadas até 1.000 unidades do modelo. Com o pedido, iniciava-se a produção.

Aqui se encontra o ponto central: a empresa X produzia uma média de 30.000 (trinta mil) peças por mês. Porém nenhuma peça era fabricada dentro de suas instalações. A produção era realizada pelas chamadas “produtoras” ou em presídio, ao argumento de propiciar inclusão social.

Produtora era uma pessoa que ia até a empresa X, pegava um *kit* de produção, levava para casa, produzia as peças e devolvia a mercadoria pronta na empresa. O *kit* era composto do material necessário para a fabricação das peças, instruções de como realizar tal atividade e o tempo estimado para produção de uma peça. Ao receber esse conjunto, a produtora assinava um termo de responsabilidade sobre o material recebido e o prazo para entrega da mercadoria. Nesse recebimento, mediante as instruções do *kit*, ela executava uma peça que era chamada de “modelo”, tal acessório era uma referência para a produção. Na devolução era realizado um controle de quantidade e qualidade nos acessórios devolvidos, caso não atendidos, a obreira era penalizada com descontos.

Essas produtoras não mantinham vínculo formal com a empresa X, não faziam parte de qualquer registro da organização e o trabalho realizado em suas residências não era fiscalizado. O valor pago por peça era irrisório, de R\$0,25 a R\$0,50 dependendo da complexidade e, normalmente, o prazo era exíguo. Se considerarmos o valor médio de R\$0,35 por peça, para alcançar o rendimento de um salário mínimo mensal (R\$937,00) a trabalhadora deve executar 2678 peças por mês, quase 90 peças por dia, sem dia de folga.

Logo, para ter um rendimento mínimo essas pessoas trabalhavam horas a fio. Com esse ofício sendo realizado longe de qualquer fiscalização, seria facilmente executado em condições exaustivas, insalubres, ergonomicamente inadequadas e inclusive com a utilização de mão-de-obra infantil. Porém, todas essas violações eram ignoradas ao argumento de que quem produzia era “autônomo”.

Nada obstante prevalecer o discurso de autonomia, em muitas produtoras era possível identificar os requisitos de ser empregado: pessoa física, onerosidade, subordinação, habitualidade e pessoalidade. Essa última condição pode ser considerada a mais frágil, nesse exemplo. Entretanto, por diversas vezes, a fabricação das peças mais complexas era reservada a determinadas produtoras, que possuíam boa reputação em relação à qualidade de suas produções. Logo, a atividade assemelhava-se sobremaneira ao *home work* muito mais que à atividade autônoma.

A degradação do trabalho era facilmente identificada na observação do cotidiano: a produtora ia com os filhos buscar/entregar os *kits*, solicitação de produção de mais de 100 peças com prazo de um dia, as produtoras eram pessoas de baixa renda, o que leva a concluir que dificilmente possuíam um ambiente adequado ao trabalho manual e repetitivo, entre outros.

Alegando ter práticas sustentáveis, principalmente no quesito social, a empresa X também destinava parte da produção a um presídio. Por trás desse discurso, havia o interesse na exploração da força de trabalho: enquanto uma produtora recebia o montante de R\$ 0,25 por peça, a família do preso recebia R\$ 0,15. Poder-se-ia presumir que ao menos o detento tinha restrição de carga horária. Mas não era bem assim: em períodos de alta produção e prazos mínimos, os encarcerados considerados com “bom comportamento” executavam a atividade na jornada determinada pelo presídio e depois levavam material até a cela para continuar a produção durante a noite.

Os clientes não realizavam qualquer tipo de verificação de cumprimento das leis trabalhistas. No máximo enviavam alguma correspondência afirmando que prezavam pelo respeito às normas. A fiscalização do Ministério do Trabalho não conseguia ser efetiva, pois nas instalações da empresa não havia prática penosa.

Em razão de uma omissão generalizada, os participantes da cadeia produtiva fechavam os olhos quanto às questões relacionadas à dignidade do trabalhador, sendo o volume de infrações camuflado no domicílio daqueles que efetivamente executavam a atividade fim da empresa X, bem longe dos olhos do Estado.

## CONCLUSÃO

Na contemporaneidade, o homem permanece submetido ao capitalismo selvagem em busca do lucro a qualquer custo.

Nessa senda, a força laboral é instrumento crucial na obtenção da “mais-valia”. O homem é tratado como um objeto que está ligado estritamente à seara produtiva.

Ao ter desconsiderados seus direitos fundamentais, o homem é relegado às diversas formas de escravidão moderna. Tal mote é tão significativo na contemporaneidade que não se restringe ao arcabouço jurídico pátrio. Normas internacionais revelam a mesma inquietação, como as Convenções 29 sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório e 105 relativa à Abolição do Trabalho Forçado, da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Outro aspecto que corrobora o cenário de negação da dignidade da pessoa humana é que hodiernamente os objetos não são medidos apenas pelo seu uso prático, mas passam a distinguir socialmente o portador, de forma que ao consumidor não interessa a origem do produto, mas sim os benefícios individuais que o uso do objeto causará.

Referida forma de consumo é intensificada na moda com o assentamento do *fast fashion*. A cadeia produtiva do vestuário estabeleceu uma estratégia de renovação constante,

com preços baixos. Por conseguinte, os usuários são seduzidos pela novidade e o consequente desprezo ao que foi adquirido anteriormente. Impõe-se um sentimento de que o pertencimento só existe ao usar aquilo que é lançamento.

As empresas de vestuário ao se organizarem para produzir peças diferentes e de maneira rápida utilizam-se da terceirização: distribuem a fabricação em várias pequenas confecções, que preponderantemente não observam a legislação laboral.

Apesar das empresas tomadoras de serviço negarem qualquer responsabilidade em relação ao terceirizado, no mínimo, elas se beneficiam dessa rede ocasionando o *dumping* social.

Ademais, a violação ao direito não é restrita à desconsideração das normas trabalhistas, esse cenário é pautado também pela manipulação do trabalhador. Cria-se a ideia de que ele é independente, dono da sua vontade que lucrará mediante a meritocracia: quanto mais ele se dedicar mais receberá. Essa situação conduz a uma produção massacrante e exaustiva, mas o trabalhador acredita que isso é uma escolha para “melhorar de vida”. A submissão não é apenas material, é primordialmente ideológica.

É viável afirmar que o trabalho escravo contemporâneo no segmento do vestuário sustenta-se no tripé: *fast fashion*, forma de consumo e terceirização da produção.

A pulverização da produção acaba sendo, assim, ferramenta de mitigação da dignidade humana. Vilipendia-se não apenas o direito, mas também a autonomia e a capacidade de pensar do trabalhador.

A solução para a precarização da legislação laboral perpassa pela supremacia constitucional. O princípio da dignidade humana, essência da Constituição Cidadã, que é aquela que direciona todo o ordenamento pátrio, deve ser priorizado em detrimento às normas infraconstitucionais.

Outro caminho vem sendo construído pela Organização Internacional do Trabalho – OIT. Por meio do projeto intitulado “Promovendo melhorias das condições de trabalho e gestão nas oficinas de costura em São Paulo” a entidade formalizou uma parceria com o segmento têxtil, entre eles a Abit, para promoção de ações que visam conscientizar toda a rede produtiva, incluindo empregados e empregadores, na efetivação de uma cadeia sustentável economicamente e socialmente, oportunizando o trabalho digno.

A edificação de uma sociedade pautada nos valores sociais e que prioriza a dignidade da pessoa humana requer ações de todo corpo social: o consumidor adquirindo produtos de forma consciente e sustentável, o governo fiscalizando e promovendo a dignidade no trabalho,

a justiça combatendo as violações e as entidades articulando intervenções que propiciem a conscientização de empregado e empregador. O fim do trabalho escravo moderno é uma decisão da coletividade.

A proibição do trabalho escravo é absoluta no Direito Internacional dos Direitos Humanos, não contemplando qualquer exceção. Vale dizer, em nenhum caso poderão invocar-se circunstâncias excepcionais, como ameaça ou estado de guerra, instabilidade política interna ou qualquer outra emergência pública, como justificativa para o tratamento escravo. (PIOVESAN apud BRITO FILHO, 2014, p.35)

## REFERÊNCIAS

ABIT. **O poder da moda: cenários, desafios, perspectivas.** São Paulo, 2015. Disponível em: <http://www.abit.org.br/adm/Arquivo/Publicacao/120429.pdf>. Acesso em 21 mar. 2017, 10:00:00.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTR,2005.

BRASIL. Constituição (1988). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em 03 mar. 2017, 20:00:00.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº2.848**, de 7 de dezembro de 1940. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em 02 fev. 2017, 15:00:00.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. 54ª Vara do Trabalho de São Paulo. **Ação Civil Pública.** Sentença. Processo n.º0001779-55.2014.5.02.0054. Autor: Ministério Público do Trabalho. Ré: M5 Indústria e Comércio Ltda. Juíza Titular do Trabalho Adriana Prado Lima, São Paulo, 21 de outubro de 2016.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Turma 15. **Recurso Ordinário da 50ª Vara do Trabalho de São Paulo.** Acórdão n.20140796333. Processos n.º 00001345-20.2010.5.02.0050 e 0000703-13.2011.5.02.0050 Recorrente: Lidia Esther Flores Soruco. Recorridos: Moda Serafina LTDA-EPP (terceira reclamada), Mamerto Máximo Quispe Quispe (primeiro reclamado) e Eusebia Yola Ajejo ME (segunda reclamada). Juiz Relator Jonas Santa de Brito, São Paulo, 23 de setembro de 2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. **Recurso Ordinário da 080ª Vara do Trabalho de São Paulo.** Acórdão n.20160410759. Processos n.º 00001185-

48.2015.5.02.0008. Recorrente: Dan Leonard EPP. Recorrido: Wellida Araujo Souza. Desembargador Relator Marcelo Freire Gonçalves, São Paulo, 24 de junho de 2016.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2016.

\_\_\_\_\_. **Trabalho escravo**: caracterização jurídica. São Paulo: LTr, 2014

CHAUÍ, Marilena. **Convite à filosofia**. São Paulo: Ática, 1995.

CIETTA, Enrico: **depoimento** [out.2010]. Entrevistadora: Deborah Bresser. Entrevista concedida ao Portal Moda no Mundo. Disponível em: [http://moda.ig.com.br/modanomundo/voce-sabe-o-que-e-fast\\_fashion/n1237795692971.html](http://moda.ig.com.br/modanomundo/voce-sabe-o-que-e-fast_fashion/n1237795692971.html) Acesso em 29 mar. 2017, 15:00:00.

CUNHA, Renato. **As coleções resort e pre-fall são a respostas das marcas de luxo à gigante do fast fashion Zara**. São Paulo, out. 2015. Disponível em: <http://www.stylourbano.com.br/as-colecoes-resort-e-pre-fall-sao-a-resposta-das-marcas-de-luxo-a-gigante-do-fast-fashion-zara/>. Acesso em 21 mar. 2017, 14:34:00.

DELGADO, Daniela. **Fast fashion**: estratégia para conquista do mercado globalizado. Periódico Moda Palavra: revista do Centro de Artes da Udesc, Florianópolis, ano 1, n.2, p.3-10, 2008.

DOLCE, Júlia. **Justiça reconhece trabalho escravo na cadeia de produção da M.Officer**. Brasil de Fato, São Paulo, 2016. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2016/11/09/justica-reconhece-trabalho-escravo-na-cadeia-de-producao-da-mofficer/>. Acesso em 29 mar. 2017 18:00:00.

DORFLES, Gillo. **A moda da moda**. Lisboa: Edições 70, 1984.

LIPOVETSKY, Gilles. **O império do efêmero**: a moda e seu destino nas sociedades modernas. São Paulo: Cia das Letras, 1989.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. Vol.1, Parte I. São Paulo: LTR, 2011.

\_\_\_\_\_. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: LTR, 2000.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT. **O trabalho escravo está mais próximo do que você imagina**. Disponível em: [http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129/Cartilha%2BAalterada\\_3-](http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129/Cartilha%2BAalterada_3-)

[1.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129](http://1.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=11344af7-b9d7-4fcc-8ebe-8e56b5905129). Acesso em 02 mar. 2017, 20:00:00

MONITOR#3. **Fast fashion e os direitos do trabalhador**. São Paulo: Reporter Brasil, 2016. Disponível em: [http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/08/Fast-fashion\\_VFinal.pdf](http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/08/Fast-fashion_VFinal.pdf). Acesso em 25 mar. 2017, 15:00:00.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção n.29** (1930). Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/449>. Acesso em 02 abr. 2017, 10:00:00.

\_\_\_\_\_. **Convenção n.105** (1957). Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/469>. Acesso em 02 abr. 2017, 10:00:00.

REPÓRTER BRASIL. **Trabalho escravo contemporâneo: 20 anos de combate 1995 – 2015**. São Paulo, 2015. Disponível em: [http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/02/folder20anos\\_versaoWEB.pdf](http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/02/folder20anos_versaoWEB.pdf). Acesso em 01 mar. 2017, 10:00:00h.

SANT'ANNA, Mara Rúbia. **Teoria de Moda: sociedade, imagem e consumo**. São Paulo: Estação das Letras, 2007.

TREPTOW, Doris. **Inventando moda: planejamento de coleção**. 4.ed. Brusque: D.Treptow, 2007.

VIANNA, Délio; SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. Vol.1, 22.ed. São Paulo: LTR, 2005.

VOGUE. **Quer trabalhar na vogue? Então vem ver essas dicas aqui!**. São Paulo: Vogue Brasil, 2016. Disponível em: <http://vogue.globo.com/lifestyle/noticia/2016/10/quer-trabalhar-na-vogue-entao-vem-ver-essas-dicas-aqui.html>. Acesso em 01 mar. 2017, 10:50:00.