

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM
CURSO DE DIREITO

CAROLINE NORONHA SCARAMUSSA DE MATTOS

**ANÁLISE CONTEMPORÂNEA DO TRABALHO ANÁLOGO AO
ES CRAVO NA INDÚSTRIA TÊXTIL**

MARÍLIA
2015

CAROLINE NORONHA SCARAMUSSA DE MATTOS

ANÁLISE CONTEMPORÂNEA DO TRABALHO ANÁLOGO AO
ESCRAVO NA INDÚSTRIA TÊXTIL

Trabalho de Curso apresentado ao Curso de Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof^a Ms. Andrea Antico Soares

MARÍLIA
2015

Mattos, Caroline Noronha Scaramussa

Análise contemporânea do trabalho análogo ao escravo na indústria têxtil/ Caroline Noronha Scaramussa de Mattos; orientadora: Andrea Antico Soares, Marília, SP: [s.n.], 2015.

54 f.

Trabalho de Curso (Graduação em 2015) – Curso de Direito Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília – UNIVEM, Marília, 2015.

1.Trabalho análogo ao escravo 2. Indústria Têxtil 3. Dignidade

CDD: 341.6



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"

MANTENEDORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM

Curso de Direito

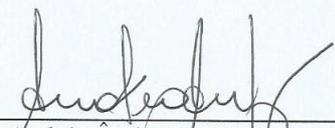
Caroline Noronha Scaramussa de Mattos

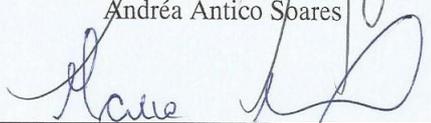
RA: 47939-1

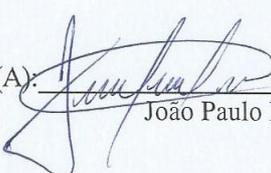
Análise Contemporânea do Trabalho Análogo ao Escravo na Indústria Têxtil.

Banca examinadora do Trabalho de Conclusão de Curso apresentada ao Programa de Graduação em Direito da UNIVEM, F.E.E.S.R, para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Nota: 10

ORIENTADOR(A): 
Andréa Ântico Soares

1º EXAMINADOR(A): 
Marco Antônio de Macedo Marçal

2º EXAMINADOR(A): 
João Paulo Kemp Lima

Marília, 02 de dezembro de 2015.

Aos meus pais, Juvêncio e Cristina, que me dão amor, incentivo e força para vencer quaisquer obstáculos;

As minhas queridas Mel e Lana, companheiras de uma vida;

Aos meus amigos Felipe Barbosa, Isabella Sickert, Patrícia Castilho e Marcela Terra, que fizeram meus dias mais felizes e leves durante esta trajetória;

Aos milhares de trabalhadores que ainda sofrem com a escravidão.

“Devemos tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades.”

Aristóteles

MATTOS, Caroline Noronha Scaramussa. Análise Contemporânea do Trabalho Análogo ao Escravo na Indústria Têxtil. 2015, 54 f. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípedes de Marília, Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, Marília, 2015.

RESUMO

A presente monografia tem como objeto de estudo o trabalho análogo ao escravo na indústria têxtil. Para tanto, será utilizado o método dedutivo de pesquisa, e a utilização de pesquisa bibliográfica, documental e legislativa. A indústria têxtil é um dos setores que mais crescem no país e vive em um ambiente extremamente competitivo devido, principalmente, aos baixos preços praticados pelo mercado. A cada ano novos flagrantes da utilização de trabalho análogo ao escravo são divulgados na mídia chocando a sociedade. Os trabalhadores vivem em situação degradante e trabalham em jornadas exaustivas, sem ter seus direitos e sua dignidade respeitados. O trabalho análogo ao escravo fere princípios constitucionais, tratados internacionais, a constituição federal, as leis trabalhistas e a sociedade como um todo. Diversos são os mecanismos utilizados para o combate ao trabalho análogo ao escravo, sendo que estes devem ser aprimorados, juntamente com a educação da população e dos imigrantes que chegam diariamente ao país para que esta forma desumana de trabalho seja extinto.

Palavras-chave: Trabalho análogo ao escravo, Indústria Têxtil, Dignidade.

MATTOS, Caroline Noronha Scaramussa. Análise Contemporânea do Trabalho Análogo ao Escravo na Indústria Têxtil. 2015, 54 f. Trabalho de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário Eurípedes de Marília, Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, Marília, 2015.

ABSTRACT

The present monograph has as the object of study compulsory labor in the textile industry. For this, it will be used the deductive method of research, and the use of literature, documentary and legislative research. The textile industry is one of the fastest growing sectors in the country and live in a highly competitive environment, mainly due to low prices practiced by the market. Every new year blatant use of compulsory labor are disclosed in the media shocking society. Workers live in degrading situation and work exhausting hours without having their rights and their dignity respected. The compulsory labor hurts constitutional principles, international treaties, the federal constitution, labor laws and society as a whole. There are several mechanisms used to combat slave labor, and these should be improved along with education of the population and the immigrants who arrive daily to the country for this inhuman form of work to be terminated.

Keywords: Slave labor, Textile Industry, Dignity.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CDDPH: Comissão Especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CONAETE: Coordenadoria Nacional de Erradicação ao Trabalho Escravo

CONATRAE: Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo

GEFM: Grupo Especial de Fiscalização Móvel

InPACTO: Instituto do Pacto Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo

MIN: Ministério da Integração Nacional

MPT: Ministério Público do Trabalho

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

OIT: Organização Internacional do Trabalho

ONG: Organização não Governamental

ONU: Organização das Nações Unidas

SOMO: Centro de Pesquisa Sobre Empresas Multinacionais

TAC: Termo de Ajuste de Conduta

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	07
1 DA EVOLUÇÃO HISTÓRICO JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO.....	09
1.1 Da evolução histórico jurídica do direito do trabalho no mundo.....	09
1.1.2 Da Organização Internacional do Trabalho.....	11
1.2 Da evolução histórico jurídica do direito do trabalho no Brasil.....	13
1.3 Da igualdade, liberdade e dignidade humana.....	16
1.4 Princípios protetores do trabalho.....	18
1.4.1 Princípio da proteção.....	19
1.4.2 Princípio da irrenunciabilidade de direitos.....	20
1.4.3 Princípio da primazia da realidade.....	20
1.4.4 Princípio da continuidade da relação de emprego.....	21
2 TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO NA INDÚSTRIA TÊXTIL	22
2.1 A evolução do trabalho escravo no Brasil.....	22
2.2 Conceito de trabalho análogo ao escravo.....	24
2.3 Características do trabalho análogo ao escravo contemporâneo.....	26
2.4 O trabalho análogo ao escravo na indústria têxtil.....	28
2.4.1 Os bolivianos nas oficinas de costura.....	28
3 MECANISMOS DE COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO.	32
3.1 Responsabilização da cadeia produtiva.....	32
3.2 A atuação da OIT.....	34
3.3 Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM).....	36
3.4 A importância da chamada “lista suja”.....	37
3.5 Coordenadoria Nacional de Erradicação ao Trabalho escravo (CONAETE).....	39
3.6 Termo de Acordo de Compromisso (TAC).....	40
3.7 Ação Civil Pública.....	41
3.8 Ação Civil Coletiva.....	42
3.9 O caso ZARA.....	43
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS.....	49

INTRODUÇÃO

A indústria têxtil é um dos setores que mais crescem no Brasil e vive um ambiente extremamente competitivo após a liberalização econômica da década de 1980, devido aos baixos preços praticados no mercado internacional.

Nos últimos anos, a descoberta de diversas marcas que atuam no mercado brasileiro utilizando mão de obra escrava de imigrantes vindos de países vizinhos da América Latina, como a Bolívia, chocou a sociedade.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que exista pelo menos 12,3 milhões de pessoas em situação análogas a de escravo, sendo que no mínimo 1,3 milhão se encontram na América Latina. Estudos identificaram 122 produtos fabricados com o uso de trabalho forçado ou infantil em 58 países diferentes.

O trabalho escravo na atualidade se diferencia do conhecido trabalho escravo visto em filmes e novelas, mas continua a existir após um século de sua abolição, quando passou a ser considerado ilegal pela Lei Áurea de 1888.

Faz-se necessário analisar a evolução do trabalho escravo e seu atual contexto, para entender como uma prática considerada ilegal continua a existir em nossa sociedade, desrespeitando princípios constitucionais e trabalhistas, a lei e a moralidade de diversos trabalhadores e da sociedade como um todo.

Diversos métodos, judiciais e extrajudiciais são utilizados para combater o trabalho análogo ao escravo, porém casos de trabalhadores encontrados em tal condição não param de surgir, demonstrando que tais métodos não estão eficientes no combate de tal ilegalidade.

Neste trabalho será utilizado o método dedutivo de pesquisa, e a utilização de pesquisa bibliográfica, documental e legislativa. Em um primeiro momento, será exposta a história do Direito do Trabalho, como se deu seu surgimento e sua evolução até os dias atuais. Então, analisar-se-á o princípio dos princípios do ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da dignidade da pessoa humana, e sua ligação com o direito do trabalho e com o trabalho escravo. Por fim, serão expostos os Princípios do Direito do Trabalho e a função de cada um para a proteção do trabalhador.

No segundo capítulo, para que se entenda um pouco mais sobre o trabalho escravo, será analisada sua história e como se deu seu surgimento e abolição no Brasil. Então, será introduzido o tema principal deste trabalho, o trabalho escravo na indústria têxtil, expondo

quem são estes trabalhadores, como chegaram a esta condição e como são suas vidas, tendo por fim a análise do famoso caso Zara.

No terceiro capítulo, será visto as medidas judiciais e extrajudiciais de combate ao trabalho escravo, para tentar entender como este método de trabalho ainda existe atualmente e o que deve ser feito para exterminá-lo de uma vez por todas.

Será exposto e analisado portanto, toda a história do direito do trabalho, como se deu o surgimento do trabalho escravo, o perfil dos trabalhadores na indústria têxtil e, o porquê da dificuldade em exterminar da sociedade tal método desumano de trabalho.

1- DA EVOLUÇÃO HISTÓRICO-JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO

Para a correta análise de um instituto jurídico é necessário conhecer não somente seus conceitos, mas também o seu desenvolvimento. Ao analisar a história é possível compreender os problemas atuais:

É impossível ter o exato conhecimento de um instituto jurídico sem se proceder ao seu exame histórico, pois se verifica suas origens, sua evolução, os aspectos políticos ou econômicos que o influenciaram. Ao analisar o que pode acontecer no futuro, é preciso estudar e compreender o passado, estudando o que ocorreu no curso do tempo. (MARTINS, 2011, p. 3)

Para se entender como o trabalho escravo surgiu e evoluiu, e porque ainda está presente na sociedade, deve-se primeiramente compreender a evolução do próprio direito do trabalho, para então analisar se as normas trabalhistas efetivamente trazem ao trabalhador algum tipo de proteção.

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

Com a explanação acima, acerca da necessidade do conhecimento da história do direito trabalho, será então mostrado como se deu a evolução do direito do trabalho no mundo e no Brasil, para que se entenda o problema do trabalho escravo.

1.1 Da Evolução Histórico-Jurídica do Direito do Trabalho no Mundo

A palavra trabalho tem origem no latim *tripalium*, um instrumento de três paus utilizado na lavoura, e que, posteriormente, também passou a denominar um instrumento de tortura. A primeira forma de trabalho foi a escravidão, onde o escravo era considerado uma coisa, e não possuía qualquer direito.

Para Delgado (2011, p. 83) o Direito do Trabalho é fruto do capitalismo e está atado a evolução deste sistema e, foi o Direito do Trabalho que fixou um certo controle ao

capitalismo e conferiu-lhe certa civilidade, pois busca eliminar os abusos utilizados contra os trabalhadores.

Uma das Leis que marcam o início do direito do trabalho é a Lei de Peel, de 1802, sendo que:

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

Explica Martins (2011, p. 6) que a Revolução Francesa de 1848 em sua constituição, reconheceu o direito ao trabalho, e foi a partir da Revolução Industrial que os trabalhadores passaram a trabalhar por salários e então se deu início ao desenvolvimento do Direito do Trabalho. Como nessa época, o homem passou a ser substituído pela máquina, surgiu uma causa jurídica, pois os trabalhadores começaram a se reunir para reivindicar melhores condições de trabalho.

Segundo Nascimento (2010, p. 55) as primeiras normas trabalhistas são denominadas de legislação industrial, pois seu propósito era de limitar a jornada de trabalho, além de proteger o trabalho do menor e da mulher que trabalhavam na indústria. Passou a ser necessária também a intervenção do Estado para defender o trabalhador, considerado o mais fraco na relação entre empregador e empregado.

Diversas outras legislações esparsas entraram em vigor, até que em 1948 a ONU promulgou a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que retomava as ideias da Revolução Francesa. A declaração reconhecia a trindade de valores supremos: a igualdade, a fraternidade e a liberdade. Em seu artigo 4º ela declara: Ninguém será mantido em escravatura ou em servidão; a escravatura e o trato dos escravos, sob todas as formas, são proibidos. Já no artigo 23º, a Declaração Universal dos Direitos do Homem dispõe que:

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.
4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

A história do Direito do Trabalho está intimamente ligada com a subordinação, os abusos e a tentativa de conceder proteção ao hipossuficiente, e apesar do que foi pregado nas revoluções, nas diversas legislações esparsas e na Declaração Universal dos Direitos do Homem, será discutido, porém um dos mais importantes de todos os direitos, a liberdade, continuar a ser violada.

1.1.2 – Da Organização Internacional do Trabalho

No que diz respeito a história internacional do Direito do Trabalho, destaca-se a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, sendo instituída pelo Tratado de Versalhes, considerado sua constituição jurídica.

Nascimento (2010, p. 132) destaca que as Nações Unidas reconheceram a OIT como “organismo especializado competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com o seu instrumento constitutivo básico, para cumprimento dos propósitos nele expostos”

O sítio da OIT Brasil na internet traz parte dedicada à sua história e afirma que a OIT “Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social. ”

Os ideais e fins da OIT estão expostos na Parte XIII do Tratado de Versalhes, cita-se parte:

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

Sobre os princípios que presidem a ação da OIT, Nascimento (2010, p. 135) declara que há um princípio básico, o princípio do tripartismo, onde as questões trabalhistas devem ser resolvidas conjuntamente entre governo, empregados e empregadores. Devido a tal princípio, as delegações que comparecem aos congressos da OIT devem ter a composição tripartite.

Sobre a composição da OIT, Martins (2014, p.41) explica que ela é formada por três órgãos: a Conferência ou Assembleia Geral, o Conselho de Administração e a Repartição

Internacional do Trabalho. A primeira trata-se de órgão de deliberação que se reúne em local indicado pelo Conselho, constituído por representantes dos estados membro em reuniões anuais. Já o Conselho, possui função executiva e é composto de representantes empregados, empregadores e do governo. Por último, a Repartição Internacional do Trabalho funciona como secretaria, documentando e divulgando as atividades da OIT.

A OIT possui função normativa, sendo que estas se expressam por meio de dois instrumentos jurídicos, as convenções e as recomendações, como explica Nascimento (2010, p. 135), sendo que:

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

O autor explica ainda que as convenções devem ser ratificadas pelos estados-membros, dependendo das condições constitucionais internas de cada país. Os Estados não são obrigados a ratificar as convenções, porém precisam submetê-las às autoridades competentes no prazo de um ano. Quando ratificada a convenção, o Estado deve tomar medidas para o seu cumprimento, e além disto, a própria OIT controla o cumprimento, sendo que os Estados devem apresentar relatórios sobre as medidas adotadas para a fiel execução das disposições da convenção.

Além das convenções, a OIT também promulga recomendações. Nascimento (2010, p. 139) comenta que quando as disposições aprovadas pela Conferência da OIT “não contam com número suficiente de adesões para que se transformem em convenções, são promulgadas como simples Recomendações.” As recomendações, como o próprio nome sugere são apenas sugestões destinadas a orientar o direito interno de cada Estado.

Delgado (2011, p. 65) destaca que o Direito Internacional vem ganhando força devido a globalização e cita a recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal que conferiu caráter supralegal às regras de tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, acentuando a importância no Brasil das convenções da OIT internamente ratificadas.

A Organização Internacional do Trabalho, portanto, é de caráter fundamental para a regulamentação das condições de trabalho em todo o mundo, buscando regras gerais que possam proteger e garantir a dignidade do trabalhador, inclusive na situação do trabalho análogo ao escravo como veremos posteriormente.

1.2 Da Evolução Histórico-Jurídica do Direito do Trabalho no Brasil

A primeira forma de trabalho existente no Brasil, assim como no mundo, foi a escravidão. Não existiam quaisquer direitos e o escravo era sequer considerado uma pessoa, sendo tratado como coisa. Martins (2011, p. 4) ensina que a Lei do Ventre Livre libertou os filhos dos escravos que nascessem a partir do dia 28/9/1871. A criança ficaria sob a tutela do senhor ou de sua mãe até completar oito anos e então o senhor optaria por receber uma indenização do governo ou usar o trabalho da criança até seus 21 anos. Em 1885, foi aprovada a lei conhecida como Lei dos Sexagenários que libertou os escravos com mais de 60 anos. Finalmente, no dia 13/05/1888 foi assinada pela Princesa Isabel a Lei Áurea que aboliu a escravatura.

Para Delgado (2011, p. 105) a Lei Áurea apesar de não possuir qualquer caráter justralhista, pode ser considerada como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro, cumprindo papel relevante para configurar esse novo ramo jurídico especializado. O autor ainda expõe que a Lei áurea:

De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888. (DELGADO, 2011, p.105)

Explica Delgado (2011, p. 106) que um primeiro período significativo para a história do Direito do Trabalho se desenvolveu de 1888 a 1930 e foi caracterizado pela presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão. “As manifestações autonomistas e de negociação privada vivenciadas no novo plano industrial não têm ainda a suficiente consistência para firmarem um conjunto diversificado e duradouro de práticas e resultados normativos.”

A Constituição de 1891 reconheceu a liberdade de associação, mas somente em 1930 começa a surgir uma política verdadeiramente trabalhista na chamada Era Vargas. Havia diversas leis ordinárias em vigor já nesta época, Martins (2011, p. 10) cita leis que tratavam de trabalho de menores, da organização de sindicatos rurais e urbanos, de férias, entre outras. Ainda de acordo com o autor, “O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em

1930, passando a expedir decretos, a partir dessa época, sobre profissões, trabalho das mulheres, salário mínimo, Justiça do Trabalho, etc.”

A respeito de tal época, Delgado (2011, p. 109) explica que o estado que se formava era amplamente intervencionista, e que de um lado repreendia quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário e, de outro, instaurava um novo modelo de organização do sistema justralhista que era estreitamente controlado pelo Estado.

A Constituição de 1937 marca esta intervenção do Estado, pois decorre do golpe de Getúlio Vargas, além de ser inspirada na *Carta Del Lavoro* de 1927. Como existiam várias normas esparsas, o modelo justralhista foi reunido em um único diploma em 1943, a CLT.

Martins (2011, p. 11) cita após este esse período, as constituições de 1946 e 1967, sendo que na primeira foi aprovada a participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, direito de greve, entre outros. Já a segunda manteve os direitos estabelecidos nas constituições anteriores.

Em 1988 foi aprovada a atual Constituição, que disciplinou os direitos trabalhistas nos arts. 7º a 11. Para Delgado (2011, p.121) a Constituição criou condições para maior negociação entre os grupos sociais em uma tentativa de democratizar o sistema trabalhista.

Já em seu Preâmbulo, a Constituição fala em exercício de direitos sociais e individuais, faz menção a uma “sociedade pluralista” e defende a solução pacífica de conflitos. Nos princípios fundamentais, refere-se a valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a uma sociedade livre, justa e solidária, reiterando a noção de solução pacífica de conflitos.” (DELGADO, 2011, p. 121)

Em seu artigo 1º, inciso IV, declara que a República Federativa do Brasil tem como fundamento “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. ”. Já em seu artigo 7º, ao expor sobre os direitos sociais, ou fundamentais, inclui o trabalho em seu rol, junto a saúde, alimentação, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e a infância e assistência aos desamparados. No tocante aos direitos sociais Lenza (2012, p. 1076) dispõe que:

[...] os direitos sociais, direitos de segunda dimensão, apresentam-se como prestações positivas a serem implementadas pelo Estado (Social de Direito) e tendem a concretizar a perspectiva de uma isonomia substancial e social na busca de melhores e adequadas condições de vida, estando ainda, consagrados como fundamentos da República Federativa do Brasil.

O direito ao trabalho busca assegurar uma existência digna conforme estabelecido no artigo 170 da Carta Magna. Para Lenza (2012, p.1078) “o estado deve fomentar uma política

econômica não recessiva, tanto que, dentre os princípios da ordem econômica, destaca-se a busca do pleno emprego (art. 170, VIII). Declarou ainda em seu artigo 193 que “ a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

Em seu artigo 7º, a Constituição de 88 dispôs sobre a proteção trabalhista, tendo em seu inciso XXII sido assegurada a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. ”

O artigo 225 ao dispor que “ todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado” também diz respeito ao meio ambiente do trabalho. Nascimento (2010, p. 304) explica que a medicina do trabalho cuida dos meios preventivos e reparatórios da saúde do trabalhador e traz medidas de proteção à vida, saúde e integridade física do trabalhador além de contribuir para a preservação do meio ambiente do trabalho.

A Carta Magna ainda igualizou direitos entre trabalhadores urbanos e rurais, ampliou a proteção a trabalhadores domésticos e gestantes, suprimiu o aviso prévio de 8 dias, estendeu o prazo de prescrição para 5 anos e ainda, tratou sobre os sindicatos e sobre a greve.

Passaram-se mais de 20 anos desde a aprovação da Constituição. Sobre o período mais recente da história do direito do trabalho temos que:

Nos últimos anos desta primeira década do século XXI, o grau de generalização e efetividade do Direito Individual do Trabalho espalhou-se pelo Brasil, com o incremento de vários milhões de novos trabalhadores regidos por suas regras e princípios ao longo de todo o imenso território do país. (DELGADO, 2011, p. 133)

No que diz respeito ao Direito Coletivo do Trabalho, que regula as ações entre os seres coletivos trabalhistas entre si, Delgado (2011, p.133) cita que alguns dos impasses anteriores a Constituição de 1988 ainda não foram superados, principalmente no que tange ao sindicalismo.

Para Nascimento (2010, p. 116), o Direito Trabalhista atual caminha para duas direções conflitantes, mas cada qual ocupando seu espaço: o garantismo e a flexibilização. O garantismo surgiu como proteção aos operários de fábrica e solidificou-se com a necessidade de reconhecer cidadania aos trabalhadores. Após a CLT, diversas Leis deram sequência a este garantismo, como: a proibição de práticas discriminatórias, o direito da mãe adotiva à licença maternidade e o apoio aos portadores de deficiência.

No que tange a flexibilização, o autor defende a importância das empresas para o bom funcionamento do país, sendo que o Direito do Trabalho deve ceder proteção ao

trabalhador, mas sem ignorar as necessidades das empresas. Neste sentido, está ocorrendo a ampliação das negociações coletivas, sendo que a jurisprudência dá validade a diversos destes acordos.

Na atualidade, portanto, o Direito do Trabalho deverá seguir em busca dos dois aspectos citados, a proteção ao trabalhador e a ajuda às necessidades das empresas, que afinal são indispensáveis para a economia e principalmente para a geração de mais empregos.

1.3 Da igualdade, liberdade e dignidade humana

A Dignidade da Pessoa Humana é princípio consagrado no ordenamento jurídico brasileiro e o principal bem tutelado pelo artigo 149 do Código Penal. Tal princípio é núcleo das relações humanas, e prevalece o entendimento de que deve ser aplicado em todas as áreas do direito, incluindo-se a trabalhista.

Silva (2011, p. 84) explica que a palavra dignidade vem do latim dignitas, significando cargo, honra ou honraria, “no vocábulo dignidade é respeitabilidade, autoridade, moral, honra, honestidade. ” Após um tempo, a palavra dignidade, ao se referir a pessoa, passou a significar a integridade do homem.

A Constituição Federal em seu artigo 5º consagra que “todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza”. Lenza (2012, p. 973) explica que tal igualdade deve ser buscada no campo material, uma vez que “a lei deverá tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades”. Araújo e Junior (2002, p. 93), observam que o constituinte protegeu certos grupos devido sua realidade histórica de marginalização social ou hipossuficiência, trazendo medidas de compensação para concretizar uma igualdade de oportunidades com os demais indivíduos.

Nascimento (2010, p. 454) considera o princípio da dignidade da pessoa humana como “o princípio dos princípios do ordenamento jurídico brasileiro”, sendo que tal princípio amplia a tutela econômica em tutela também moral do trabalhador. O autor também expõe que a “dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito”, sendo que, proibir ofensa à dignidade é proibir o desrespeito ao ser humano, devendo tal direito ser protegido, vedando atos que violem a dignidade do ser humano.

Já Silva (2011, p. 81) ao disciplinar sobre o conceito e a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana, dispõe que: “existe para o homem, para assegurar condições políticas, sociais, econômicas e jurídicas que lhe permitam atingir os seus fins, quer dizer,

como sujeito de dignidade, de razão digna e superiormente posto acima de todos os bens e coisas.”

Diversas declarações dizem respeito à valoração da dignidade humana, sendo que Nascimento (2010, p. 454) cita a Carta das Nações Unidas de 1945, que proclama sua “fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana” e a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, que pronuncia “o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constituem o fundamento da liberdade, da justiça e da paz mundial” e que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”.

Silva (2011, p. 81) destaca que a declaração somente explicitou os anseios da população mundial e que a declaração enfatiza a universalidade dos direitos humanos, tendo estes direitos alcance universal por serem “atributos essenciais de toda e qualquer pessoa”. O autor ainda explica que a Declaração além de assegurar o livre e pleno exercício dos direitos humanos, também busca “garantir a efetividade desses direitos através de proteção judicial.

O Direito do Trabalho é inerente ao ser humano e deve ser garantido de modo que o trabalhador tenha um trabalho digno e possa prover o sustento de sua família. A Declaração Universal de Direitos Humanos declara que:

Artigo XXIII

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

Já a Carta Magna em seu artigo 6º assegura que “são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados [...]”

O trabalho análogo ao de escravo, nos termos do artigo 149 do Código Penal contempla tanto o trabalho forçado quanto o degradante. Silva (2010, p. 77) entende que “o primeiro viola a liberdade e a dignidade, o segundo afronta diretamente a dignidade da pessoa humana, não requerendo para sua caracterização, outrossim, o cerceio ao direito de liberdade.

Portanto, o principal bem lesionado pelo trabalho análogo ao escravo em sua forma mais comum, não é a liberdade, mas sim a dignidade da pessoa humana, que é considerada

bem maior e que protege o trabalhador contra duas espécies de trabalho com redução do homem a condição análoga à de escravo.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é o principal fundamento para a vedação do trabalho análogo ao de escravo. O trabalhador que não vive em local adequado, trabalha em jornada excessivamente extensa, não se alimenta adequadamente e recebe salário que não garante nem o sustento de seus filhos não vive com dignidade. Não há dignidade sem respeito à integridade física, mental e moral do ser humano, sem liberdade e igualdade em direitos, sem a garantia aos direitos fundamentais, sem que o trabalhador possua as mínimas condições para uma vida plena e respeitosa.

1.4 Princípios Protetores do Trabalho

Os princípios são considerados a base, o pilar do Direito. São os princípios que norteiam o legislador, para que este possa tomar o caminho correto. Visto sua grande importância e necessidade no Direito, será visto neste tópico uma explanação sobre seu conceito e importância.

De acordo com Nascimento (2010, p. 443) existem duas correntes que tentam explicar o conceito de princípio: a concepção jusnaturalista e o positivismo jurídico. Segundo a concepção jusnaturalista, os princípios estão acima do direito positivo, sendo este subordinado a aquele, prevalecendo, portanto, sobre as leis. Já para o positivismo jurídico, os princípios seriam integradores da lei, preenchendo as lacunas existentes nela.

Na concepção de Martins (2011, p. 62) os princípios são o fundamento do direito, sua base, sendo que os princípios têm um grau de abstração muito maior do que a norma, podendo ser aplicados a inúmeros casos concretos. “Os princípios inspiram, orientam, guiam, fundamentam a construção do ordenamento jurídico.” Para Saraiva (2012, p.37):

Princípios são proposições genéricas que servem de fundamento e inspiração para o legislador na elaboração da norma positivada, atuando também como forma de integração da norma, suprimindo as lacunas e omissões da lei, exercendo, ainda, importante função, operando como baliza orientadora na interpretação de determinado dispositivo pelo operador de Direito.

A CLT, como mostra Nascimento (2010, p.458) deu aos princípios a função de integração das lacunas da lei, sendo que no caso de ausência de lei os princípios devem ser

utilizados para solucionar as controvérsias. Ao dar esta função aos princípios, a CLT deixou de atribuir aos princípios “a função retificadora das injustiças da lei”

No direito do trabalho, os princípios, assim como a lei, visam garantir a proteção ao trabalhador:

Hoje existe liberdade de trabalho (art. 5º, XIII, da Constituição), pois não impera a escravidão ou a servidão, sendo as partes livres para contratar, salvo em relação a disposições de ordem pública. O inciso III do art. 1º da Constituição prevê que um dos fundamentos da República Federativa do Brasil é a dignidade da pessoa humana e, portanto, da dignidade do trabalhador. A dignidade da pessoa humana é trabalhar livremente. Dispõe o inciso IV do art. 1º da Lei Maior sobre os valores sociais do trabalho. O art. 170 da Constituição faz referência à valorização do trabalho humano. (MARTINS, 2011, p. 68).

O princípio da dignidade da pessoa humana, apesar de não ser elencado nos princípios trabalhistas, é de extrema importância para o ordenamento jurídico, como já relatado. A seguir, serão analisados os mais importantes princípios do Direito do trabalho.

1.4.1 Princípio da Proteção

O princípio da proteção é o mais amplo e de maior importância no Direito do Trabalho. Na concepção de Saraiva (2012, p. 38) ele visa conferir superioridade jurídica ao polo mais fraco da relação, o empregado. Este princípio cria mecanismos para diminuir a desigualdade entre empregado e empregador, além de impedir a exploração do trabalho e garantir o bem-estar social dos obreiros. Tal princípio é usualmente dividido em três, quais sejam: o *in dubio pro operario*, o da aplicação da norma mais favorável e o da aplicação da condição mais benéfica.

O princípio do *in dubio pro operario*, induz que ao analisar as regras trabalhistas, havendo dúvida na sua aplicação, deverá ser utilizada aquela que é mais favorável ao empregado. Mais uma vez, protege-se a condição de hipossuficiente do empregado.

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

mais de um interpretação. Como exemplo, dispõe o art. 620 da CLT que “as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo”.

E por fim, o princípio da condição mais benéfica, aduz que as vantagens já conquistadas, quando mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas se prejudiciais a ele. Nesta concepção:

É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro. (MARTINS, 2011, p. 70)

Neste sentido, ainda, esclarece a súmula 51 do TST que “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”.

Tal princípio, portanto, visa garantir que apesar de ser a parte mais fraca, hipossuficiente, da relação, o obreiro não poderá ser prejudicado, e por isto será protegido pelos princípios e pela Lei.

1.4.2 Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos

Tal princípio é consagrado pelo art. 9º da CLT, dispondo que: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Os Direitos Trabalhistas, em regra são irrenunciáveis pelo trabalhador. Para Saraiva (2012, p. 42) este princípio é de grande importância a proteção do obreiro, pois muitas vezes o empregador coage o empregado a dispor contra a vontade de direitos conquistados.

1.4.3 Princípio da Primazia da Realidade

Este princípio é muito aplicado em casos concretos, principalmente para impedir fraudes. Segundo Saraiva (2012, p. 43) ele estabelece que: “a verdade real prevalecerá sobre a verdade formal, predominando, portanto, a realidade sobre a forma.”.

No entendimento de Martins (2011, p. 72) “os fatos são muito mais importantes do que os documentos” e ainda, “o que deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a essência do contrato de trabalho”.

Portanto, aquilo ficar demonstrado através de testemunhas, por exemplo, prevalecerá ao documento escrito, se comprovado que o atestado pelas testemunhas é a verdade real.

1.4.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Em regra, os contratos de trabalho são de tempo indeterminado, sendo que o contrato de trabalho por tempo determinado é sua exceção. Para Martins (2011, p. 70) “ a ideia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado. ”

O que resta demonstrado até este momento é que desde os primórdios do direito do trabalho, o Estado sempre tentou conferir proteção ao trabalhador, considerado a parte mais fraca na relação de trabalho. A Declaração Universal do Direitos do Homem, a Lei Aurea, a Constituição, diversos são os diplomas que proíbem o trabalho escravo. A seguir veremos o surgimento do trabalho escravo no Brasil e no mundo e as características do trabalho escravo na atualidade, principalmente no que tange a indústria têxtil.

2- TRABALHO ESCRAVO E TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO

O trabalho escravo surgiu como forma de fazer prosperar a grande colônia que era o Brasil, porém passado mais de um século da abolição da escravatura no país, o trabalho escravo ainda se faz presente. Neste capítulo será analisado a evolução do trabalho escravo no Brasil, levando até o que chamamos hoje de trabalho análogo ao escravo, denominação que abrange uma série de peculiaridades que serão devidamente explicadas para que se entenda o conceito atual do trabalho escravo. Por fim, será visto as condições em que vivem estes trabalhadores e em especial os trabalhadores da indústria têxtil: quem são, como acabam sendo trabalhadores análogos a escravos e como é sua vida no país.

2.1- A evolução do trabalho escravo no Brasil

Primeiramente, cabe explicitar o porquê de ter sido o trabalho escravo o tipo de mão de obra predominante na colonização de nosso país. De acordo com Fausto (2004, p. 48) não havia uma grande oferta de trabalhadores em condições de vir ao país como semi-dependentes ou assalariados, além de o trabalho assalariado não ser conveniente para a colonização, pois os trabalhadores poderiam querer tentar ganhar a vida de outra forma, deixando o trabalho nas grandes propriedades. Pelo exposto, optaram então pela mão de obra escrava, sendo que primeiramente tentou-se a escravização do povo indígena e posteriormente houve a introdução do negro.

Fausto (2004, p. 49) explica que a cultura do indígena era incompatível com o método de trabalho dos portugueses, ainda mais por ser compulsório. Os índios apenas faziam o necessário para garantir sua subsistência e não compreendiam o sentido de produtividade. Além disto, por estarem em seu território natural, a fuga era facilitada, e ainda, o contato com o homem branco dizimou grande parte da população indígena que foi infectada com doenças como sarampo, varíola e gripe.

Se fazia necessário, portanto, uma alternativa ao escravo indígena, e como explica Vianna (1975, p.236), a alternativa seria a “do recurso ao negro africano, cuja escravidão desde o século XV era conhecida na Europa Ibérica e Ilhas do Oeste da África, onde já se utilizavam trabalhadores forçados levados da Costa Oeste da África”.

A partir da década de 1570 iniciou-se o incentivo a importação de africanos e a Coroa começou a tomar medidas para tentar impedir a morte e a escravização dos índios. De acordo com Fausto (2004, p. 50) só em 1758 a Coroa determinou a libertação definitiva dos índios, porém a prática já havia sido praticamente abandonada devido a série de inconvenientes previamente citados.

Os colonizadores tinham conhecimento sobre as habilidades do negro, principalmente pela sua utilização nas ilhas do Atlântico e sabiam que sua capacidade produtiva era superior ao do indígena, como expõe Fausto (2004, p.50). No tocante ao número de escravos trazidos ao Brasil, o autor expõe que é estimado que entre 1550 e 1855, 4 milhões de escravos entraram pelos portos brasileiros, sendo em sua maioria jovens do sexo masculino.

A travessia que os negros enfrentavam para chegar ao Brasil já se fazia cheia de horrores, Vianna (1975, p.237) expõe que:

Basta lembrar que as mortes nas travessias atingiam até 40% dos embarcados, não faltando à sua crônica, sempre trágica e dolorosa, inauditos episódios, como naufrágios por excesso de carga, fome e sede por ambição ou erro de cálculo na tonelagem disponível, inúmeras doenças e crueldades, etc.

Os grandes centros importadores de escravos foram Salvador e depois o Rio de Janeiro, e no século XVIII os angolanos foram os trazidos em maior número, correspondendo a 70% dos escravos trazidos naquele século.

Assim como os índios, os negros também se opunham a escravidão, Fausto (2004, p.52) explica que aconteceram fugas em massa, agressões contra senhores e resistências cotidianas nos afazeres, além da criação dos quilombos, estabelecimentos para os negros que escapavam, sendo que o de Palmares se tornou o mais conhecido.

Apesar da proteção dada aos indígenas, o mesmo não aconteceu com os negros, nem a igreja nem a Coroa se opuseram a escravização do negro. Fausto (2004, p. 52) expõe que entre os argumentos utilizados para justificar a escravidão, “dizia-se que se tratava de uma instituição já existente na África e assim apenas transportavam-se cativos para o mundo cristão”, além disto, o negro era considerado racialmente inferior e teorias científicas reforçavam o preconceito ao alegar que a forma do crânio do negro e “o peso de seu cérebro etc. demonstravam que se estava diante de uma raça de baixa inteligência e emocionalmente instável, destinada biologicamente à sujeição”.

No tocante a legislação, Fausto (2004, p.54) explica que os indígenas contavam com leis protetoras contra a escravidão, apesar de serem pouco aplicadas, porém, o negro não possuía quaisquer direitos, por ser considerado juridicamente uma coisa e não uma pessoa.

A abolição foi um processo lento, em 1826 a Inglaterra assina com o Brasil o primeiro tratado para a extinção do tráfico negreiro, sendo que só em 1888 foi assinada a Lei Áurea que aboliu em definitivo a escravidão no país.

Devido a pressão externa exercida sobre o Brasil, foi assinado em 1826 com a Inglaterra, um tratado pelo qual em três anos seria declarado ilegal o tráfico de escravos para o Brasil, passando a vigorar em 1830, como expõe Fausto (2004, p.192). Ainda de acordo com o autor, uma lei de 1931 tentou efetivar o tratado, prevendo penas aos traficantes e declarando livres todos que entrassem no Brasil, porém, quando o fluxo de escravos voltou a crescer, a lei não foi aplicada.

A Inglaterra, diante da inércia do governo do Brasil, passou a apreender navios negreiros e então o parlamento inglês aprovou um ato que ficou conhecido como “Bill Aberdeen” onde a marinha inglesa foi autorizada a tratar os navios negreiros como navios piratas, como explica Vianna (2004, p.195). O autor ainda expõe que o Ministério da Justiça então ofereceu projeto de Lei para tornar eficaz a lei de 1831, sendo que desta vez a lei “pegou” e a partir de 1851 o tráfico negreiro tornou-se praticamente inexistente.

Ao tornar ilegal a importação dos escravos, a manutenção do escravismo no país foi perdendo sua legitimidade, e a partir daí diversas leis surgiram, levando a abolição. A primeira lei neste sentido foi a Lei do Ventre Livre, de 1871, em que todos os filhos de escravos nascidos no Brasil seriam livres. Após essa, Vianna (1975, p. 550) cita a também conhecida Lei dos Sexagenários, onde foram libertados todos os escravos com mais de 65 anos de idade. E finalmente, após anos de campanha abolicionista, a Princesa D. Isabel assina a Lei Áurea, que coloca um fim definitivo a escravidão no país.

2.2 Conceito de Trabalho Análogo ao escravo

A conceituação de trabalho análogo ao escravo diverge entre os doutrinadores, sendo que Filho (2004) dispõe que apesar de vários autores tratarem do tema, cada qual com um pensamento, em todos pode-se vislumbrar “a mesma repulsa a essas formas humilhantes de tratar o ser humano, sujeitando-o a trabalho em condições que deveriam ser negadas a toda a humanidade.”

Cabe explicitar que se diz trabalho análogo ao escravo por ter sido o trabalho escravo, propriamente dito, sido extinto pela lei Áurea, de 1888, que, apesar de ser considerada um marco na história e um avanço aos direitos dos trabalhadores, não foi capaz de exterminar as práticas escravagistas. Damião (2014, p.35) ressalta que antes da lei “os escravos eram classificados como objeto, como patrimônio, propriedade do senhor-escravizador, e hoje, não mais. São reconhecidos como pessoas dotadas, inclusive, de personalidade, o que não poderia deixar de ser”.

Do ponto de vista normativo, o trabalho análogo ao escravo é definido pelo Artigo 149 do Código Penal da seguinte maneira:

Artigo 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 a criança ou adolescente;
II – por motivo de preconceito de raça, cor etnia, religião ou origem.

Filho (2004) explica que trabalho escravo é gênero sendo que trabalho forçado e trabalho em condições degradantes são considerados espécies, e que trabalho escravo não se caracteriza somente na falta da liberdade de ir e vir, mas também quando não é dada a mínima dignidade ao trabalhador.

A convenção n. 29 da OIT, em seu artigo 2º, item I, a respeito do trabalho forçado dispõe que:

[...] 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.

A característica determinante na conceituação da OIT é a liberdade, sendo que Filho (2004) explica que fica caracterizado o trabalho forçado quando o “trabalhador não pode decidir, espontaneamente, pela aceitação do trabalho, ou então, a qualquer tempo, em relação à sua permanência no trabalho, há trabalho forçado”.

Já o trabalho em condições degradantes, conforme Filho (2004), é aquele em que “não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador”. Ainda de acordo com o autor:

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

Portanto, conforme Filho (2004), se o trabalhador presta serviços sem a mínima segurança e com riscos à sua saúde, se as condições de trabalho mais básicas não são respeitadas como a jornada de trabalho e o descanso semanal remunerado, se o trabalhador tem limitações na sua alimentação, na sua higiene, e na sua moradia, se o trabalhador não recebe o devido respeito que merece como ser humano, sendo, por exemplo, assediado moral ou sexualmente, existe trabalho em condições degradantes.

2.3 Características do Trabalho Análogo ao Escravo

Damião (2014, p. 35) explica que a escravidão predominante na atualidade é a denominada escravidão por dívida, sendo que tal escravidão é de curta duração e totalmente ilegal. A autora ainda expõe que apesar de tal forma de escravidão ser diferente da forma encontrada no Brasil colonial, as condições de trabalho continuam semelhantes. Os fatores que contribuem para situação moderna, de acordo com a autora, são, entre outros: a má distribuição de renda e a educação precária. No mesmo sentido Lima expõe que:

Os meios atualmente utilizados para a prática do trabalho escravo contemporâneo são ardis e fraudes, que levam principalmente ao isolamento do trabalhador e a servidão por dívidas, não raramente acompanhados de

violência física, coação armada, péssimas condições de trabalho e alojamentos que em nada diferem de senzalas.

“A condição do trabalhador escravizado é a de alguém que não pode decidir por si próprio, não é sujeito de direitos e é tratado como mercadoria.” Tais trabalhadores costumam ser aliciados em locais distantes do local de trabalho e são convencidos pelo chamado “gato” que promete um bom trabalho, carteira assinada, bom salário e etc. Quando o trabalhador chega ao local de trabalho se depara com uma realidade completamente diferente e ainda tem seu salário parcialmente ou totalmente retido pelo empregador com a desculpa de que precisa arcar com os gastos da viagem, moradia e alimentação. É o que explica Prado (2003).

A ONG Repórter Brasil possui um projeto chamado “escravo nem pensar” e, em seu sítio na internet declara que o trabalho escravo é um crime contra a dignidade humana, e que geralmente é caracterizado por ao menos um de quatro elementos, sendo eles: trabalho forçado, onde o indivíduo é obrigado a trabalhar e não tem condições de sair do local, seja por dívidas, ameaças ou violência; a jornada exaustiva, onde o trabalhador tem expediente desgastante que vai além das horas extras, sem intervalo suficiente durante a jornada e podendo nem ao menos ter descanso semanal; servidão por dívida, onde o trabalhador deve por gastos como transporte, alimentação, aluguel e até ferramentas utilizadas no trabalho, sendo que geralmente tais dívidas são cobradas de forma abusiva e descontadas do salário do empregado e condições degradantes, que caracterizam a precariedade do trabalho e condições de vida.

São muitas as condições degradantes citadas pela ONG, vejamos: os alojamentos destes trabalhadores são inadequados, os trabalhadores chegam a dormir no chão e os alojamentos são sujos, sem eletricidade ou com fiação a mostra, não tendo as vezes sequer instalação sanitária, ainda, em alguns casos, a alimentação também é precária e os trabalhadores nem água potável possuem. Além disto os trabalhadores não possuem assistência médica e não recebem equipamentos de proteção individual para garantir sua segurança no trabalho. Tudo isso aliado aos problemas já citados como desrespeito da jornada de trabalho, dívidas inadequadas e até impossibilidade de sair do local de trabalho.

Segundo a Orientação nº 4 da CONAETE (2002) “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 à higiene, saúde, segurança, alimentação ou outros relacionados a direitos da personalidade

decorrentes de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a vontade do trabalhador”.

Como visto, as condições em que vivem estes trabalhadores são degradantes e até inumanas, sendo que estas pessoas não possuem seus direitos básicos respeitados. Veremos quem são esses trabalhadores e porque se encontram nesta situação.

2.4 O Trabalho Análogo ao Escravo na Indústria Têxtil

Nos últimos anos a imprensa começou a relatar casos de trabalho escravo em diversos setores da economia, utilizando de mão de obra de países vizinhos como a Bolívia. A indústria têxtil é um dos setores da economia que mais crescem no país, além de viver em ambiente competitivo devido ao baixo preço praticado no mercado internacional. Além disto, a crise econômica gerou a imigração para o Brasil, especialmente para São Paulo, onde esses imigrantes são explorados na indústria têxtil.

2.4.1 Os Bolivianos nas Oficinas de Costura

Os trabalhadores que se sujeitam a condições degradantes e humilhantes o fazem por necessidade de sobrevivência, vindo de países pobres onde mal tem dinheiro para se alimentar, buscando mudar de vida. Para a maioria deles o que é considerado como trabalho escravo em nosso país se mostra muito melhor do que os trabalhos encontrados em seus países de origem.

Anúncios em rádios e jornais da Bolívia oferecem empregos tentadores no Brasil que prometem a chance de passear e trabalhar, tendo casa, comida e ainda um salário de 200 dólares ao mês. A maioria dos bolivianos mal ganha o suficiente para se sustentar e veem a proposta como a grande chance de mudar de vida, é o que explica Rossi (2005, p. 17). Em sua pesquisa ela ainda expõe que as dificuldades para esses bolivianos começam logo no aliciamento.

Primeiramente eles são escolhidos levando-se em conta idade, gênero, porte físico etc. e então colocados em ônibus chamados de “ônibus da morte” onde seus documentos são retidos, sendo que alguns, vindos do interior do país, nem possuem documentos. Para os que não conseguem entrar no país pelos meios legais a situação é ainda pior, eles são levados até o Paraguai onde ficam em apartamentos com até 40 pessoas, esperando pela hora de atravessar

a fronteira. A superlotação nesses apartamentos as vezes os impede até de poder se deitar no chão, além de dividirem um só banheiro e passarem o dia todo sem água e comida.

Os bolivianos que chegam ao país sem emprego também são aliciados, Rossi (2005, p. 22) explica que o ponto de encontro das famílias bolivianas em São Paulo é a praça Kantuta, onde encontram comidas típicas e artesanato e, é claro, ofertas de emprego. Cartazes com oportunidades de trabalhar nas confecções são pendurados pelo local e alguns aliciadores também são vistos por lá.

O perfil característico desses imigrantes, que foi sendo construído desde os anos 1980, mostra que eles são, em sua maioria, jovens, de ambos os sexos, solteiros, de escolaridade média, e vieram atraídos principalmente pelas promessas de bons salários feitas pelos empregadores coreanos, bolivianos ou brasileiros da indústria da confecção. Oriundos de várias partes da Bolívia, porém com uma predominância dos pacenhos e cochabambinos (isto é, provenientes de La Paz e Cochabamba, respectivamente), esses imigrantes passaram a apostar tudo na atividade da costura, alimentando, assim, sonhos de uma vida melhor para si mesmos e seus familiares que lá ficaram. (SILVA, 2006)

O dia a dia nas oficinas é extremamente exaustivo, a jornada de trabalho chega a 18 horas diárias e as condições de higiene são precárias. Em seu trabalho Rossi (2005, p. 23) entrevistou alguns bolivianos que vivem em São Paulo, eles relataram que as oficinas ficam em porões ou em lugares escondidos pois a maioria funciona na ilegalidade, o ar não circula livremente e não entra luz direta do sol. Ainda, para camuflar o barulho das máquinas e evitar que os trabalhadores conversem, música boliviana toca o tempo todo. Em alguns casos, o dono da confecção tranca os trabalhadores quando tem que se ausentar.

As oficinas também apresentam higiene e segurança precárias, tendo por exemplo, fiação exposta pelo local. A alimentação, feita também por imigrantes, é oferecida três vezes ao dia, em intervalos de 20 minutos, e o seu valor, assim como da água, luz e moradia, descontados do salário do empregado. Sobre a moradia, em seu trabalho, Rossi (2005, p. 24) relata que “os imigrantes vivem nas próprias oficinas e, assim, o local de trabalho e o local de moradia são literalmente o mesmo. Quando param de trabalhar, por volta de meia-noite, 1 hora, os trabalhadores estendem colchonetes no chão e dormem ali mesmo, ao lado das máquinas.”

Em entrevista dada a BBC para Mariana Schreiber, a boliviana Malena Aruquipo Rios, de 37 anos, 15 vividos em São Paulo, contou sobre sua experiência. Relata que em seu primeiro trabalho em uma oficina de costura em São Paulo trabalhava das 7h da manhã às 3h da madrugada, com apenas dois breves intervalos para refeições. Ela cuidava das crianças,

cozinha e arrumava a oficina depois que os costureiros terminavam seus trabalhos à 1h da manhã. Durante seis meses recebeu apenas 50 reais e sua patroa ameaçava denunciá-la à imigração brasileira se ela abandonasse o trabalho.

Em um segundo emprego, Malena ganhava 130 reais e relata que "(A patroa) pagava certinho, mas muitas vezes não tinha comida e a gente passava fome. E não podia sair para procurar outro emprego." Depois de conhecer seu marido em uma das oficinas de costura onde trabalhou, ela e o marido ainda trabalharam em diversas oficinas na capital paulista, sendo que em uma delas dormia com a filha de dois anos na cozinha. Em 2013 Malena voltou para a Bolívia com a filha e diz que apesar das dificuldades sente falta do Brasil.

Os Bolivianos formam a maior comunidade de imigrantes morando na cidade de São Paulo e também são os que exercem os trabalhos mais miseráveis, é o que explica Rossi (2005, p. 27). Em sua pesquisa Rossi descobriu que os Bolivianos aceitam qualquer trabalho e quaisquer condições de trabalho devido as ameaças e a crise que enfrentam na Bolívia e que outros imigrantes, como os Paraguaiois, não se sujeitam as mesmas condições precárias de trabalho do que eles.

O Centro Pastoral do Migrante estima que em 2005 haviam cerca de 200 mil bolivianos vivendo na cidade de São Paulo, em sua maioria entre 18 e 25 anos. Quase dois terços da população boliviana vive abaixo da linha da pobreza e o número de desempregados é exorbitante. Devido a um quadro político enfraquecido e a um mercado de trabalho sem perspectivas é que muitos bolivianos se arriscam vindo para o Brasil. Segundo dados divulgados pela gazeta do povo, em 2014 o número não oficial de bolivianos na grande São Paulo chegaria a quase meio milhão.

O auditor fiscal do trabalho Roberto Bigmani declarou a Agência Brasil que:

É um tipo de trabalho que, basicamente, o trabalhador nacional já não aceita. Ele acaba atraindo o estrangeiro e, principalmente, o mais humilde. É o imigrante econômico, que busca melhores condições do que de seu país. A gente tem um nicho muito grande de trabalhadores andinos, basicamente bolivianos, paraguaiois e peruanos.

Em seu trabalho, Rossi (2005, p. 28) constatou que os Bolivianos vêm ao Brasil para tentar ganhar dinheiro rapidamente e então retornar a Bolívia, e que esse seria um dos motivos pelo qual se sujeitam ao trabalho análogo ao escravo. Além disto, a maioria deles não se considera escravizado e nem em situação degradante por não terem experiência laboral, nas palavras de Roque Pattussi, da Pastoral do Migrante:

Ele não vai entender que pelo fato de o dono da oficina ter os documentos dele presos, fazer ameaças, e pelo fato de ele trabalhar seis meses de graça pelo transporte, e mais seis meses usando a máquina, que isso é situação análoga ao trabalho escravo.

Para Rossi (2005, p. 29) este pensamento é uma das barreiras que dificulta a conscientização desses imigrantes para que entendam sua real situação, sendo que possuindo melhor consciência de sua situação e de seus direitos poderiam enfrentar a exploração.

Portanto, diversos fatores contribuem para a manutenção deste sistema, sendo que o principal é a pobreza nos países de origem, o que faz com que seus cidadãos tentem desesperadamente encontrar uma saída e assim acabam sendo escravizados, e o pior, eles nem sequer tem noção disso, pois as condições em seus países são piores que a de um escravo.

3- MECANISMOS DE COMBATE AO TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO

Apesar do acesso à justiça ser garantia inerente a todo ser humano, este acesso encontra uma série de barreiras, como a falta de informação. Os trabalhadores em situação análoga a de escravo geralmente desconhecem a legislação brasileira e não sabem que a situação em que se encontram é considerada ilegal, e mesmo quando tem esta consciência não sabem a quem recorrer para ajudá-los. Existem vários mecanismos de combate ao trabalho análogo ao escravo, judiciais e extrajudiciais, e outras organizações que prestam apoio ao imigrante, que serão expostos e analisados a seguir.

3.1 Responsabilização da Cadeia Produtiva

A terceirização está intimamente relacionada com o trabalho análogo ao escravo, visto que costuma ser utilizada para cortar custos e para que as empresas possam “fugir” das responsabilidades civis e trabalhista. Desta forma, uma das estratégias para erradicação do trabalho escravo é a responsabilização da cadeia produtiva, de modo que as grandes grifes e as oficinas subcontratadas sejam responsabilizadas.

A terceirização, de acordo com Figueiras (2014, p. 4) “se dá pela transferência de parte da atividade de uma empresa para outra organização mais especializada, por ela contratada, com o objetivo de melhorar seu desempenho empresarial”. A empresa tomadora dos serviços externaliza parcela das suas atividades, sendo que atualmente só é permitido a terceirização de atividade meio da empresa, ou seja, atividades que não contribuam para o fim da empresa. Figueiras (2014, p. 5) ainda expõe que a “terceirização é uma estratégia de gestão da força de trabalho por um tomador de serviços. Ela consiste no uso de um ente interposto como instrumento de gestão da sua própria força de trabalho”.

No que tange a ligação entre a terceirização e o trabalho escravo, Figueiras (2014, p. 6) explica que:

[...] a adoção da terceirização pelas empresas potencializa a capacidade de exploração do trabalho e reduz a probabilidade de atuação dos agentes que poderiam impor limites a esse processo. É exatamente nessa combinação de fatores que reside a relação entre terceirização e trabalho análogo ao escravo.

Em um levantamento sobre os trabalhadores resgatados nos dez maiores flagrantes de trabalho escravo contemporâneo entre 2010 e 2014, o auditor fiscal do trabalho Vitor Araújo Figueiras, mostrou que cerca de 90% eram terceirizados. O auditor fiscal afirma que:

Todo o discurso empresarial fala que a empresa precisa se focar na atividade principal e delegar a outra as etapas da produção na qual ela não se especializou. Mas, agora, os empresários vêm pedir que a terceirização possa inclusive ocorrer na atividade-fim. No fundo, não se trata de especialização, mas sim de fazer gestão da força de trabalho sem fazer contratação direta. Isso porque é mais difícil para os sindicatos e o governo responsabilizarem os tomadores de serviço pelas infrações.

Brianezi (2014), em artigo para a ONG Repórter Brasil, comentou sobre a 7ª Reunião Científica sobre Trabalho Escravo Contemporâneo. Nesta reunião a procuradora do trabalho Christiane Nogueira defendeu que:

É impossível fecharmos todas (as oficinas). Tem que ser feita uma discussão maior sobre a terceirização do trabalho pelas empresas de moda. Há uma cegueira deliberada das empresas, que fingem que não veem o trabalho escravo nos fornecedores.

Ainda, afirma que:

Cada vez cresce minha certeza de que o meio mais eficiente de se combater o trabalho escravo é a cadeia produtiva. Já há decisões que responsabilizam o tomador final do serviço do ponto de vista civil e trabalhista. Precisamos avançar também para a responsabilização criminal.

Nesta mesma reunião, os procuradores do trabalho João Sabino e Mariana Flesch apresentaram o artigo “Trabalho escravo e responsabilidade na cadeia produtiva” que detalhou três instrumentos jurídicos que sustentam a responsabilização civil e trabalhista dos tomadores de serviço: a tese da subordinação jurídico estrutural, os contratos coligados e conexos e a teoria da cegueira deliberada.

Flesch explicou que “A tese da subordinação jurídico estrutural defende que a proteção ao trabalhador seja feita a partir da chamada subordinação objetiva, ou seja, pelo reconhecimento de que sua atividade é controlada pela grife”. Sobre os contratos coligados conexos a procuradora explica que consistem na “relação existente entre o contrato trabalhista feito com a pequena oficina e o contrato de prestação de serviço dela com a grande marca”. Já, a respeito do terceiro instrumento, conhecido como teoria da cegueira deliberada, a procuradora explicou que “por meio dele, é possível acionar o tomador final pela omissão diante das infrações ocorridas em diversos elos de sua cadeia produtiva”.

Portanto, a responsabilidade de toda a cadeia produtiva é importante medida para o combate ao trabalho análogo ao escravo visto que dificulta a terceirização ilícita, uma das responsáveis pela precarização do trabalho, e busca punir todas as empresas envolvidas no sistema econômico responsável pelo trabalho análogo ao escravo.

3.2 A Atuação da OIT

Para que o trabalho escravo seja extinto em definitivo é necessária a interação dos diversos atores envolvidos no combate ao trabalho escravo, para que estes atores, em conjunto, encontrem medidas efetivas para combatê-lo. Ainda há muito que fazer no sentido da prevenção, fiscalização e punição dos crimes de trabalho escravo e em relação à conscientização da sociedade a respeito deste grave problema.

Oliveira (2006, p. 48) expõe que “a participação de organizações internacionais é indispensável para que haja um diálogo entre o que é discutido nas grandes conferências internacionais e o que é discutido e feito nacionalmente.” A OIT reconheceu a presença do trabalho escravo no Brasil em 1995 depois de várias denúncias apresentadas ao comitê e sua devida apuração através de investigações. O relatório final das investigações comprovou a existência do trabalho escravo no país, é o que relata Damião (2014, p. 67). No mesmo ano, Oliveira (2006, p. 19) relata que foram criados os Grupos de Fiscalização Móvel,

No âmbito da OIT, merece destaque as Convenções 29 e 105, que tratam da abolição do trabalho forçado, que entraram em vigor, respectivamente em 1932 e 1959. A primeira, tratou especificamente da erradicação dos trabalhos forçados ou obrigatórios no âmbito internacional, já a segunda ratificou ditames da Convenção 29, é o que explica Damião (2014, p. 70).

Em 2014 na Conferência Internacional do Trabalho em Genebra foi adotado Protocolo, respaldado por recomendação, que atualiza a Convenção 29 da OIT sobre Trabalho Forçado. O sítio da OIT na internet dispõe que:

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

O Diretor Geral da OIT, Guy Ryder, explicitou que “o Protocolo e a Recomendação representam um passo importante na luta contra o trabalho forçado e refletem o compromisso de governos, empregadores e trabalhadores com a eliminação das formas modernas de escravidão”. Também a respeito do protocolo, o vice-presidente da comissão expôs que:

Com a adoção deste Protocolo, estamos mandando um sinal muito claro de nosso compromisso com 21 milhões de vítimas do trabalho forçado no mundo. Também demonstramos que a OIT é capaz de modernizar-se e de adaptar uma de suas Convenções mais emblemáticas às realidades atuais.

A OIT, através da Comissão Especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana (CDDPH), em 2003, lançou no Brasil o Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, que apresenta medidas a serem cumpridas por diversos órgãos dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, Ministério Público e entidades da sociedade civil brasileira. O Plano prevê “a atualização de propostas que já vinham sendo articuladas em anos anteriores, o documento considera as ações e conquistas realizadas pelos diferentes atores que têm enfrentado esse desafio ao longo dos últimos anos. Nesse sentido, vale destacar o Grupo Especial de Fiscalização Móvel, do Ministério do Trabalho e Emprego, cuja atuação tem sido fundamental para o combate das formas contemporâneas de escravidão”. Em agosto do mesmo ano, foi criada a Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE, que tem por objetivo efetivar o plano, de que faz parte a ONG Repórter Brasil, é o que explica Oliveira (2006, p. 49).

Ainda, Oliveira (2006, p. 49) expõe que em maio de 2005 houve a assinatura do Pacto para Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil, liderado pela OIT, ONG Repórter Brasil e Instituto Ethos, que conta com a assinatura de 84 empresas, 14 entidades representativas de grandes setores industriais e empresariais e de 18 organizações da sociedade civil, tendo como missão implementar ferramentas para que o setor empresarial e a sociedade brasileira não comercializem produtos de fornecedores que usaram trabalho escravo.

São inúmeras as iniciativas da OIT tanto em âmbito nacional quanto no internacional, porém, as de âmbito internacional apresentam uma dificuldade específica de implementação de acordo com Damiano (2014, p. 71) pois tais documentos “não trouxeram punições específicas e expressas para os países que não cumprissem as regras pactuadas em conjunto”. A autora ainda defende que uma das maneiras de submeter os estados ao cumprimento das normas acordadas seriam as sanções internacionais, como, por exemplo, a vedação de comércio advinda de produção realizada por mão de obra escrava ou degradante.

3.3 Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM)

O Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) foi criado em 1995 pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através das portarias nº 549 e 550, como meio para tornar efetivo o combate ao trabalho análogo ao de escravo. Marques (2012, p. 20) explica que ele atua:

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

O autor ainda explica que o grupo é coordenado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, que tem como fim o combate do trabalho análogo ao de escravo e o trabalho infantil, sendo composto por auditores fiscais do trabalho, delegados e agentes da Polícia Federal e procuradores do Ministério do Trabalho.

Já Silva (2010, p. 166) nos explica que “as ações do GEFM são planejadas e coordenadas por uma coordenação nacional, a cargo do Secretário de Inspeção do Trabalho, e por seis coordenadores operacionais, um para cada grupo”, sendo que tais operações devem ser de caráter sigiloso, para garantir a proteção das fontes de informação, a segurança dos integrantes do grupo e a própria eficácia da ação.

Ainda, outra medida importante que vem prevista na portaria, diz respeito aos resultados da ação e nos termos de Silva (2010, p. 166):

[...] atribui aos coordenadores dos GEFM a incumbência de encaminhar ao coordenador nacional relatório circunstanciado, acompanhado de cópias dos autos de infração e notificações de débito lavrados, de fotografias e respectivos negativos, filmes e outros documentos.

O autor explica que após isto, o Secretário de Inspeção do Trabalho, deverá enviar cópia do relatório ao MPF e ao MPT, além de outros órgãos, quando o relatório apontar para indícios de crime, possibilitando que os órgãos estatais responsáveis pelo combate ao trabalho análogo ao de escravo exerçam suas respectivas atribuições.

Recebida a denúncia, Silva (2010, p. 167) expõe que caberá ao “coordenador regional da fiscalização móvel verificar sua atualidade, assim como a veracidade dos fatos e a viabilidade da ação fiscal” e então, se comprovadas as informações e verificada a necessidade

de realizar a operação, o coordenador deverá elaborar a proposta de ação. O GEFM então visita o local denunciado, onde, de acordo com Silva (2010, p. 168) “ verifica as condições de trabalho; entrevista trabalhadores; documenta a ação fiscal com fotografias, filmagens, gravações de depoimentos e relatos tomados a termo”

Visando a melhora da atuação do GEFM, foi previsto no 2ª Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, produzido em 2008, de acordo com Marques (2006, p.20):

[...] metas para solucionar as deficiências que o GEFM possui como a necessidade de equipes suficientes para atender a demanda de denúncias e planejamento anual de inspeção, e principalmente, para poder realizar um trabalho preventivo de fiscalização, assim como a disponibilização de recursos de informática e comunicação e de outros materiais para garantir a realização das ações fiscais.

Apesar de comprovada a eficiência e necessidade do GEFM, ele ainda é pouco utilizado na zona urbana, porém, a atuação do grupo poderá se tornar maior, se previstas medidas que lhe confirmem maiores recursos e estrutura adequada para atender as necessidades encontradas em diversos locais de todo o país no que diz respeito ao trabalho análogo ao de escravo.

3.4 A Importância da Chamada “Lista Suja”

A lista suja é mais uma medida utilizada no combate ao trabalho escravo. Em março de 2003, de acordo com Silva (2010, p. 172), “o Governo Federal lançou o Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, reafirmando a existência da escravidão no Brasil e tornando sua eliminação uma prioridade nacional. ” Neste plano, foram introduzidas diversas medidas para combater o trabalho análogo ao de escravo, e dentre elas foram previstas “cláusulas contratuais impeditivas para obtenção e manutenção de crédito rural e de incentivos fiscais nos contratos das agências de financiamento”, quando comprovada a prática de trabalho escravo. Silva (2010, p. 173) explica que para que se fizesse cumprir esta meta, o MTE editou a Portaria nº 1.234/2003, dispondo que:

[...] o Ministério deveria encaminhar, semestralmente, relação de empregadores que submetem trabalhadores a formas degradantes de trabalho ou os mantêm em condições análogas à de escravo aos órgãos governamentais por ela especificados, com o fim de subsidiar ações no âmbito de suas competências.

O autor ainda explica que em outubro de 2004, o MTE baixou outra portaria, de número nº 540, que criou o cadastro de empregadores que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à de escravo. Tal portaria também estabeleceu que a inclusão do nome do infrator no cadastro só poderia ocorrer depois de decisão administrativa. Ainda, em resposta à comunicação do MTE, o Ministério da Integração Nacional (MIN) baixou a Portaria nº 1.150/2003, determinando:

[...] a remessa, semestral, aos bancos administradores dos Fundos Constitucionais de Financiamento, da relação de empregadores e de propriedades rurais que tenham submetido trabalhadores a formas degradantes de trabalho ou a condições análogas à de escravo, conforme lista publicada pelo MTE, recomendando aos agentes financeiros que se abstenham de conceder financiamentos ou qualquer outro tipo de assistência com recursos supervisionados pelo MIN, para as pessoas físicas e jurídicas que integrem a mencionada relação. (SILVA, 2010, p. 173)

Em entrevista dada ao portal globo online, Alexandre Lyra, do Ministério do Trabalho afirma que a lista suja:

É o maior instrumento de repressão e prevenção que existe hoje. Eu nunca vi um desconforto em relação aos autos de infração, à tipificação da conduta como criminosa, mas a inclusão no cadastro incomoda e faz com que o empregador se articule. Primeiro, porque há um dano à imagem da empresa. Segundo, porque o mercado se organizou e passou a não dar crédito e a impedir transações comerciais.

O site da ONG Repórter Brasil informa que uma liminar concedida pelo Supremo Tribunal Federal impedindo o governo federal de divulgar a “lista suja” do trabalho escravo, no final do ano passado, continua em vigor. Devido a isto, a ONG em conjunto com o Instituto do Pacto Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (InPACTO) solicitaram com base na Lei de Acesso à Informação que o Ministério do Trabalho “fornecesse os dados dos empregadores autuados em decorrência de caracterização de trabalho análogo ao de escravo e que tiveram decisão administrativa final, entre maio de 2013 e maio de 2015.” No dia 03 de setembro de 2015 foi enviado a ONG a lista que pode ser consultada pela internet. A ONG ainda informa que serão utilizados todos os meios para mobilizar a sociedade pela erradicação do trabalho escravo e pela transparência de informações e que:

O objetivo das organizações ao veicular essa “Lista de Transparência sobre Trabalho Escravo Contemporâneo no Brasil” é garantir o direito da sociedade e do setor empresarial à transparência sobre o tema, fornecendo

informações sobre os flagrantes confirmados por trabalho análogo ao de escravo realizados pelo governo

A lista suja mostra a sociedade como um todo a identidade dos escravocratas, e possibilita que estas pessoas em inconformidade com a lei e com a moral tenham maior dificuldade para conseguir a concessão de créditos públicos ou de incentivos fiscais, além de permitir que sejam tomadas outras medidas, pela iniciativa privada, para restringir ou até impedir relações comerciais com estas pessoas que exploram o trabalhador.

3.5 Coordenadoria Nacional de Erradicação ao Trabalho Escravo (CONAETE)

A Coordenadoria Nacional de Erradicação ao Trabalho Escravo, CONAETE, foi criada pela portaria nº 231, de 12 de setembro de 2002. Silva (2006, p.) explica que a coordenadoria é composta por procuradores representantes de todos os Estados brasileiros, sendo que:

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

A CONAETE é integrada por cerca de 50 Procuradores do Trabalho, que se revezam no acompanhamento de operações do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, para estreitarem relações com os trabalhadores e melhorar a coleta de provas para embasar a atuação extrajudicial e judicial do Ministério Público do Trabalho.

No ano de 2009, de acordo com Silva (2006, p.), a CONAETE revelou que em todo o País foram inspecionados 566 estabelecimentos, sendo que 3.571 trabalhadores mantidos em condições análogas à de escravo foram resgatados, além de serem firmados 167 termos de ajuste de conduta e propostas 59 ações civis públicas e coletivas sobre o tema.

De acordo com sítio do Ministério Público do Trabalho na internet a CONAETE tem por objetivo:

[...] erradicar o trabalho em condições análogas às de escravo, a Conaete investiga situações em que os obreiros são submetidos a trabalho forçado, servidão por dívidas, jornadas exaustivas ou condições degradantes de trabalho, como alojamento precário, água não potável, alimentação inadequada, desrespeito às normas de segurança e saúde do trabalho, falta de registro, maus tratos e violência.

O desafio da coordenadoria é aumentar sua atuação no combate ao trabalho análogo ao escravo, aperfeiçoando o ótimo trabalho que já vem sendo realizado, para que o trabalho análogo ao escravo seja extinto de uma vez por todas.

3.6 Termo de Ajuste de Conduta (TAC)

O Termo de Ajuste de Conduta, conhecido como TAC, é instrumento normativo que consiste em um acordo firmado com o empregador com a finalidade de coibir as práticas lesivas que este vinha praticando. Silva (2006, p. 186) define o Termo de Ajuste de conduta como:

[...] o instrumento utilizado pelos órgãos públicos legitimados à propositura da ação civil pública, com o fim de obter dos interessados o compromisso de ajustamento de suas condutas às exigências legais pertinentes, conforme as condições ajustadas, mediante cominações, com eficácia de título executivo extrajudicial.

Damião (2014, p.104) explica que quando em uma investigação se confirma a presença do trabalho análogo ao escravo, “o Procurador do Trabalho tem a faculdade de, em vez de imediatamente propor a ação civil pública, acordar com o empregador investigado um ajuste, denominado Termo de Ajuste de Conduta”. A autora ainda expõe que a maior vantagem do TAC é paralisação imediata da conduta ilícita, com a libertação imediata dos trabalhadores e a regularização dos seus contratos de emprego. Ainda, explica que:

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

Portanto, o TAC possui a eficácia de título executivo extrajudicial, podendo ser executado quando não cumprido. Damião (2014, p. 105) também comenta que os órgãos legitimados para realizar o TAC devem estabelecer cominações em eventual descumprimento do acordo, podendo prever multas com o condão de obrigar o descumpridor a realizar o

pactuado no termo. Silva (2006, p. 186) explica que “a multa prevista no termo de ajuste de conduta, entretanto, não é substitutiva das obrigações de fazer e/ou não fazer pactuadas, servindo apenas para persuadir o compromissário a cumprir as obrigações previstas no instrumento. Ainda, conforme Damiano (2014, p. 105), “o termo também se presta à fixação de indenização por dano moral coletivo, no caso de labor análogo ao escravo.”

Desta forma, o Termo de Ajuste de Conduta é grande aliado no combate ao trabalho análogo ao escravo, por ser medida mais célere do que uma ação judicial, propiciando a imediata libertação e regularização da situação dos trabalhadores, além de ser título executivo extrajudicial, o que permite sua execução em caso de descumprimento do acordo.

3.7 Ação Civil Pública

A Ação Civil Pública é meio judicial apto para o combate ao trabalho análogo ao escravo na medida em que faz cessar a situação de ilegalidade do empregado, condenando o empregador a obrigações de fazer e não fazer, além de poder conceder indenização por danos materiais e morais aos trabalhadores.

Nos termos de Damiano (2014, p. 106) a ação civil pública foi prevista inicialmente pela Lei de Ação Popular e posteriormente pelo Código de Proteção e Defesa do Consumidor, sendo que a proteção contra o trabalho análogo ao escravo consiste em direito individual homogêneo, coletivo e difuso, caracterizando os interesses transindividuais ou metaindividuais, ou seja, direitos que “ultrapassam os direitos dos sujeitos individuais, posto que a lesão gerada alcança um grande número de pessoas.”

O trabalho análogo ao escravo está ligado ao direito metaindividual, pois, conforme disserta Damiano (2006, p. 107), a “forma de exercer tais labores e o acesso à justiça por parte de seus executores estão prejudicados, posto que muitos trabalhadores, encontram-se encarcerados, cerceados de liberdade de ir e vir” sendo que necessitam da proteção e iniciativa estatal para a defesa de tais direitos.

Os Promotores de Justiça utilizam a ação civil pública para a “realização da cidadania, buscando a garantia dos direitos fundamentais”, conforme disserta Damiano (2006, p. 109), que ainda expõe ser a ação civil pública uma forma de conferir eficácia aos direitos fundamentais como a igualdade, o trabalho digno e a proibição ao tratamento degradante.

A autora ainda explica que a ação civil pública tem por objetivo condenar o empregador a obrigações de fazer e não fazer, no sentido de se evitar a continuidade da

conduta lesiva, além de conceder o dano moral coletivo, tutela repressiva, de modo a assegurar o direito dos trabalhadores hipossuficientes.

A importância da ação civil pública para o combate da escravidão se dá ao buscar impedir a continuidade do delito, libertando os trabalhadores e garantindo seus direitos trabalhistas, além de proporcionar a condenação dos empregadores a indenização pelos danos causados aos trabalhadores.

3.8 Ação Civil Coletiva

A Ação Civil Coletiva é remédio processual introduzido pelo Código de Proteção e Defesa ao Consumidor, como medida para defender interesses individuais homogêneos. Nos termos de Damiano (2006, p. 113) a ação terá valia quando o objetivo for condenar o empregador, podendo o pedido conter medida protetiva e a indenização por danos morais coletivos.

Tem-se, portanto, que tanto a ação civil pública, quanto a ação civil coletiva, possuem o mesmo objeto, sendo que o momento de utilização de uma ou de outra diverge na doutrina, nas palavras de Souto Maior :

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

Silva (2006, p. 207) expõe que na prática:

[...] o MPT têm utilizado a ação civil pública para a tutela dos interesses difusos da sociedade, com pedidos de condenação dos exploradores do trabalho análogo ao de escravo em obrigações de fazer e não fazer e por danos morais coletivos, e a ação civil coletiva para a proteção dos interesses individuais homogêneos das vítimas da escravidão contemporânea, a fim de reparar os danos individualmente sofridos pelos lesados, através da qual se pleiteia o pagamento de todos os direitos sociais dos trabalhador.

Portanto, a ação civil pública é outra medida judicial cabível para a defesa dos direitos do trabalhador que se encontra em situação análoga à escrava, permitindo que cesse a violação dos direitos e que os trabalhadores sejam reparados pela violação sofrida.

3.9 O Caso Zara

Em agosto de 2011, fiscais do governo federal encontraram 15 imigrantes trabalhando e vivendo em condições deploráveis. Eles trabalhavam até 16 horas por dia e sua liberdade de ir e vir era restringida. Ficou comprovado que as condições nas oficinas eram classificadas como análogas à escravidão. Os trabalhadores libertados estavam costurando roupas para a Zara, uma marca da Inditex, a pioneira espanhola do fast fashion.

André Campos, da ONG Repórter Brasil e Mariëtte van Huijstee da SOMO (Centro de Pesquisa Sobre Empresas Multinacionais), disponibilizaram em maio de 2015 um relatório denominado “Da responsabilidade moral à responsabilização jurídica: 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”, que será resumido e comentado a seguir, no que tange ao caso Zara.

Como exposto, o primeiro flagrante de oficina utilizando trabalho análogo ao escravo na cadeia produtiva da Zara ocorreu em 2011 quando fiscais liberaram 15 imigrantes em duas oficinas em São Paulo, sendo que essas oficinas eram contratadas pela AHA, que era grande fornecedora da Zara na época. Campos (2015, p. 34) comenta que:

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

Os inspetores encontraram os trabalhadores vivendo em situação deplorável que incluía 16 horas diárias de trabalho, além de contratações completamente irregulares, trabalho infantil, e falta de liberdade de ir e vir sendo que um dos trabalhadores afirmou que só poderia deixar a oficina mediante autorização do empregador.

As vítimas foram contratadas na Bolívia e no Peru mediante a típica promessa de mudar de vida, e ao chegar ao Brasil deveriam trabalhar para pagar suas dívidas, como transporte e documentação. Eles passaram a viver com suas famílias dentro da oficina, sendo que várias pessoas dormiam no mesmo local em colchões mofados no chão. Foram recolhidos cadernos que mostravam a “dívida” dos trabalhadores e constava como pagamento de 274 a 460 reais mensais, bem abaixo do salário mínimo da época de R\$ 545,00. Em resposta à

repórter brasil a Inditex afirmou que os trabalhadores ganhavam mais do que constava nos cadernos, porém nunca comprovou o afirmado.

Como é de praxe, os trabalhadores recebiam por peça costurada, ganhando aproximadamente dois reais por peça, a mesma peça vendida por 139 reais na loja Zara. Entre janeiro e abril de 2011, houve um declínio acentuado no número de seus empregados, de cem para apenas vinte. O número de costureiros foi reduzido de trinta para apenas cinco. Tal fato deixa claro que a empresa utilizava de terceirização, transferindo suas atividades para pequenas oficinas, algumas das quais operando na esfera informal ou ilegal, sendo que os fiscais encontraram 33 oficinas subcontratadas. Campos (2015, p. 35) expõe que

Após análise do caso das duas oficinas inspecionadas, os fiscais do trabalho concluíram que as condições nas oficinas deveriam ser classificadas como análogas à escravidão. De acordo com o relatório de inspeção, a Zara Brasil exercia poder de direção sobre a cadeia de suprimentos e, portanto, deveria ser considerada como o verdadeiro empregador e legalmente responsável pela situação dos trabalhadores resgatados. De acordo com a fiscalização do trabalho, a AHA funcionava apenas como “braço logístico” da Zara Brasil, a qual, de fato, exercia poder de direção sobre toda a cadeia de suprimentos – definindo modelos, escolhendo tecidos, impondo prazos, fazendo controles de qualidade, solicitando correções, etc.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, “a Zara deve ser considerada como a verdadeira empregadora dos imigrantes libertados, que só costuravam peças para a marca.” Tal constatação é baseada no conceito de empregador da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que define que “cada indivíduo que presta serviços pagos e não eventuais a um empregador, com subordinação a suas ordens e determinações, deve ser considerado seu empregado.” Além disto, a súmula vinculante que regulamenta a terceirização, proíbe a contratação de trabalhadores por meio de uma empresa interposta. A Zara foi considerada o verdadeiro empregador, sendo responsável pela situação dos trabalhadores. Campos (2015, p. 36) expõe que:

A Zara foi multada por 48 infrações diferentes encontradas durante a fiscalização das oficinas. As multas estão ligadas, entre outras questões, a contratação ilegal, jornadas de trabalho excessivas, não pagamento de benefícios obrigatórios, condições inseguras de trabalho, condições de habitação e alimentação inadequadas para os trabalhadores e emprego de um trabalhador com menos de 18 anos em condições insalubres ou perigosas.

O MPT concluiu que a Zara Brasil era responsável pelo pagamento de 140.000 reais relativos ao não pagamento de salários e verbas rescisórias. Porém, a Zara recusou o pagamento e propôs que os pagamentos fossem feitos pela AHA, o que, de fato, aconteceu.

No entanto, a Inditex afirmou que não “se recusou a aceitar qualquer responsabilidade a esse respeito, uma vez que nunca foi convidada a assumir esses pagamentos”, afirmando também que a empresa ofereceu empregos na Zara Brasil aos trabalhadores que recusaram a oferta com o argumento de que “a remuneração oferecida era menor do que o que eles costumavam ganhar como trabalhadores do setor de vestuário em situação irregular”.

Em dezembro de 2011, a Zara Brasil assinou um Termo de Ajustamento de Conduta junto ao MPT, sendo que, de acordo com Campos (2015, p.37):

uma primeira versão deste acordo, apresentada pelo MPT em novembro de 2011, foi recusada pela Zara Brasil. Para a empresa, ela continha dois pontos polêmicos: 1) proibição de subcontratação das encomendas da Zara Brasil por seus fornecedores e 2) responsabilização efetiva da Zara pelas condições de trabalho em todo o seu ciclo de produção. Além disso, também previa o pagamento de 20 milhões de reais em indenizações por danos morais coletivos

Após negociações o termo foi assinado em dezembro de 2011, sem a proibição de subcontratação e com a compensação de 20 milhões de reais substituída por “investimentos sociais” de apoio a organizações de direitos humanos e defesa de imigrantes, de 3,5 milhões de reais, sendo que de acordo com o documento, tal cláusula “não representam assunção de culpabilidade por parte da Zara”. O acordo ainda prevê a multa de 50.000 reais por fornecedor/subcontratado onde o Ministério Público ou fiscais do governo federal encontrar novos problemas relacionados a trabalho análogo ao escravo, além de auditorias a serem realizadas pela Zara Brasil em todos os fornecedores e subcontratados, no mínimo a cada seis meses, ficando a empresa responsável por notificar as autoridades sobre possível descumprimento das leis brasileiras. Campos (2015, p.39) comenta que:

Nos anos seguintes, os fiscais do trabalho descobriram outras empresas de moda envolvidas em violações semelhantes, mostrando que o caso da Zara não é único. A responsabilidade jurídica dessas empresas por situações de escravidão moderna em seus fornecedores de primeiro e segundo níveis tem se tornado um entendimento comum em operações tanto do MTE e quanto do MPT.

Um ano após o flagrante de trabalho escravo nas oficinas a Zara Brasil entrou com uma ação requerendo a anulação de todas as multas emitidas contra a empresa. A empresa alegou que “jamais compactuaria com qualquer exploração de mão de obra trabalhadora em situação análoga à de escravidão”, mas que “há que se distinguir entre a responsabilidade social e a responsabilidade jurídica”. A empresa afirma que os empregados não eram

subordinados a ela, não sendo seus funcionários, pois nunca deu ordens a esses trabalhadores e nem efetuou pagamentos. Em abril de 2014, o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo julgou improcedente a ação movida pela Zara Brasil. A decisão entendeu pela responsabilidade jurídica da empresa. Campos (2015, p. 39) cita que “o juiz disse ser uma “fraude escancarada” o esquema que ligava a multinacional espanhola a oficinas que exploravam ilegalmente o trabalho de imigrantes”.

A Zara assumiu a responsabilidade “moral”, mas diz não ser responsável na esfera jurídica pelas condições de trabalho nas empresas subcontratadas. A empresa garante que pode monitorar sua cadeia de suprimentos, enquanto, na esfera jurídica, recusa-se a assumir a responsabilidade pelas condições nas oficinas de costura, pois a subcontratação não foi autorizada e a Zara não estava ciente das contratações, o que deixa claro que decido a isso a empresa não pode controlar sua cadeia produtiva, diferente do afirmado pela mesma

4- CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve por objetivo demonstrar a situação dos trabalhadores reduzidos a condição análoga a de escravo na indústria têxtil brasileira, além de expor os mecanismos de combate utilizados para coibir esta prática abusiva. No primeiro capítulo foi exposta a história do direito do trabalho no Brasil e no mundo, e a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), além dos princípios protetores do direito do trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana.

Já no segundo capítulo, foi tratado o tema do trabalho análogo ao escravo na indústria têxtil, passando pela história do trabalho escravo, a conceituação de trabalho análogo ao escravo e as condições dos trabalhadores, em especial os bolivianos, na indústria têxtil brasileira.

O trabalho escravo é considerado pela maioria da população uma prática extinta desde os tempos do Brasil colonial quando foi assinada a Lei Áurea, porém a realidade na zona rural e nos grandes centros urbanos se mostra muito diferente do ideário das pessoas. Na verdade, os casos de flagrantes com mão de obra análoga a de escravo vem aumentando consideravelmente nos últimos anos, seja pela forte concorrência com o mercado externo, pela crise nos países vizinhos ou pela falta de punição dos empregadores flagrados.

Os trabalhadores bolivianos vêm ao Brasil com a promessa de mudar de vida, tendo emprego, moradia, alimentação e salário decente. Estes trabalhadores são aliciados pelos chamados “gatos”, que muitas vezes são pessoas que já passaram pelo trabalho maçante nas oficinas e conseguem uma espécie de “promoção”. A maioria já chega ao país com emprego certo, e aqueles que chegam desempregados conseguem facilmente seu cartão de entrada para as oficinas de costura através de anúncios, colocados por exemplo, na praça Kantuta, o ponto de encontro dos bolivianos na cidade de São Paulo.

Ao chegarem ao local de trabalho, que geralmente se confunde com a moradia é que estas pessoas percebem a realidade. O local costuma ser muito precário, com portas e janelas fechadas e cobertas para que ninguém possa ver do lado externo; a fiação do maquinário fica exposta, trazendo enorme risco de incêndios; os banheiros são sujos e poucos para a grande quantidade de moradores por oficina; às vezes os trabalhadores não tem cama, sendo que em alguns locais eles simplesmente jogam um colchão velho ao lado da máquina de costura e dormem ali junto com seus familiares, incluindo crianças pequenas; a alimentação também é

precária e além de viverem desta forma desumana ainda tem que suportar jornadas de trabalho exaustivas.

Apesar do horror em que vivem essas famílias, a maioria dos bolivianos não tem a consciência de que são escravizados, principalmente os que vivem nos centros urbanos, por não terem sua liberdade de ir e vir totalmente proibida. Alguns nunca trabalharam antes, ou nunca estiveram em uma grande cidade como São Paulo e chegam a acreditar ser normal a situação em que vivem. A triste realidade é que estes trabalhadores ganham mais no Brasil trabalhando como escravos, do que ganhariam em seu país de origem, e por isso muitos se submetem a este tipo de trabalho mesmo sabendo de sua ilegalidade no país.

São diversos os órgãos envolvidos no combate ao trabalho análogo ao escravo, como o Ministério Público do Trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego, a Ong Repórter Brasil, a Pastoral do Migrante, a CONAETE, a Organização Internacional do Trabalho entre outros. O grande número de órgãos envolvidos reflete em grande número de medidas tomadas para o combate ao trabalho análogo ao escravo.

Dentre as medidas adotadas, destaca-se a importância da responsabilização da cadeia produtiva, para que as grandes grifes beneficiadas com o trabalho análogo ao escravo sejam responsabilizadas pelas contratações irregulares de suas oficinas. Além desta medida, a “lista suja” também se mostra de grande importância, na medida em que divulga para a sociedade os empregadores que utilizaram trabalho análogo ao escravo.

Foi citado no trabalho ainda a participação de suma importância da OIT, a ação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel e da Coordenadoria Nacional de Erradicação ao Trabalho Escravo, as Ações civis pública e coletiva e o TAC, Termo de Ajuste de Conduta, que vem se destacando por ser uma medida mais célere e aceita pelas empresas condenadas.

Certamente ainda há muito que se fazer, porém, para que o trabalho análogo ao escravo seja extinto deve-se começar pela conscientização dos trabalhadores reduzidos a esta condição, para que entendam que sua dignidade está sendo violada, e que possuem direitos e que estes devem ser respeitados. Além disto, os mecanismos de combate, como visto, são em número suficiente, porém devem ser aprimorados, sendo necessário maior investimento para que se tornem suficientes. O trabalho análogo ao escravo viola a Constituição Federal, o Código Penal, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, os princípios trabalhistas e o maior de todos os princípios, o princípio da dignidade da pessoa humana, e a sociedade como um todo tem o dever de banir esta prática de uma vez por todas.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luiz Alberto David; JUNIOR, Vidal Serrano Nunes. **Curso de Direito Constitucional**. 6 ed. São Paulo: Editora Verbatim, 2002.

A etimologia do trabalho. Disponível em: < http://www.ufrgs.br/ep psico/subjetivacao/trabalho/etim_trab.htm> . Acesso em 07 de novembro de 2014.

BRIANEZI, Thais. **Para procuradores, terceirização não anula culpa por trabalho escravo**. Disponível em: < <http://reporterbrasil.org.br/2014/11/procuradores-defendem-responsabilizacao-civil-trabalhista-e-criminal-dos-elos-finais-das-cadeias-produtivas-flagradas-com-trabalho-escravo>> . Acesso em: 05 de outubro de 2015.

DAMIÃO, Danielle Riegermann Ramos. **Situações análogas ao trabalho escravo: reflexos na ordem econômica e nos direitos fundamentais**. 1ª ed. São Paulo: Letras Jurídicas, 2014.

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

FAUSTO, Boris. **História do Brasil**. 12 ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2004.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência?** Disponível em: < <https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf>> . Acesso em: 05 de outubro de 2015.

FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. **Trabalho com redução do homem à condição análoga à de escravo e dignidade da pessoa humana**. Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/documentos/dignidadetrabalhoescravo.pdf> . Acesso em: 27 de setembro de 2015.

LACHINI, André. Grande São Paulo pode ter até 500 mil bolivianos. **Gazeta do Povo**, fevereiro de 2014. Disponível em: < <http://www.gazetadopovo.com.br/vida-e-cidadania/grande-sao-paulo-pode-ter-ate-500-mil-bolivianos-es0z58td2egmx78zzz8mk5npq>> . Acesso em: 01 de outubro de 2015

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

LIMA, Maurício Pessoa. **O trabalho em condições análogas à escravo no Brasil contemporâneo.** Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/documentos/trabalhoescravofsm.pdf >. Acesso em: 15 de setembro de 2015.

MACIEL, Camila. Produção segmentada favorece trabalho escravo no setor têxtil, diz auditor. **Empresa Brasil de Comunicação**, janeiro de 2015. Disponível em: < <http://www.ebc.com.br/cidadania/2015/01/producao-segmentada-favorece-trabalho-escravo-no-setor-textil-diz-auditor> >. Acesso em: 27 de setembro de 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Ação civil pública na justiça do trabalho: dificuldades processuais para a efetividade.** Disponível em: < <http://www.jurisite.com.br/doutrinas/administrativa/doutadm38.html> >. Acesso em: 27 de setembro de 2015.

MARQUES, Aline Fernandes. Et al. **O trabalho análogo às condições de escravo no Brasil do século XXI.** Disponível em: < <http://periodicos.unesc.net/index.php/amicus/article/viewFile/881/835> >. Acesso em: 06 de outubro de 2015.

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

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Áreas de atuação. Disponível em: < http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/area-atuacao/trabalho-escravo >. Acesso em: 06 de outubro de 2015.

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

OLIVEIRA, A. L. N. ; SETTON, A. **A organização internacional do trabalho e a interação entre os atores locais e globais no combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil.** Disponível em: < http://reporterbrasil.org.br/documentos/atuacao_oit.pdf >. Acesso em: 05 de outubro de 2015.

ONG REPÓRTER BRASIL. **O trabalho escravo no Brasil.** Disponível em: < <http://www.escravonempensar.org.br/sobre-o-projeto/o-trabalho-escravo-no-brasil> >. Acesso em: 27 de setembro de 2015.

ONG REPÓRTER BRASIL. “Lista de Transparência sobre Trabalho Escravo” traz nomes flagrados por esse crime. Disponível em: < <http://reporterbrasil.org.br/2015/09/lista-de->

[transparencia-sobre-trabalho-escravo-traz-nomes-flagrados-por-esse-crime/](#) >. Acesso em: 06 de outubro de 2015.

ONG REPÓRTER BRASIL. Pacto nacional pela erradicação do trabalho escravo no Brasil. Disponível em: < <http://www.reporterbrasil.org.br/pacto/conteudo/view/4> >. Acesso em: 06 de outubro de 2015.

ONG REPÓRTER BRASIL. Da responsabilidade moral à responsabilização jurídica? 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. Disponível em: < <http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/05/Reporter-Brasil-web-P.pdf> >. Acesso em: 10 de outubro de 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. História. Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria> >. Acesso em: 02 de setembro de 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT adota novo protocolo para combater as formas modernas de trabalho forçado. Disponível em: < http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_302844/lang--en/index.htm >. Acesso em: 06 de outubro de 2015.

PRADO, Adonia Antunes. **Trabalho escravo hoje**. Disponível em: < <http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/pub100304.html> >. Acesso em: 15 de setembro de 2015.

REIS, Thiago. Brasil registra 46 mil trabalhadores libertados em condição de escravos. **G1**. Disponível em: < <http://g1.globo.com/economia/noticia/2014/05/brasil-registra-46-mil-trabalhadores-libertados-em-condicao-de-escravos.html> >. Acesso em: 06 de outubro de 2015.

ROSSI, Camila Lins. **Nas costuras do trabalho escravo**. Disponível em: < http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/documentos/nas_costuras_do_trabalho_escravo.pdf >. Acesso em: 01 de outubro de 2015.

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

SCHREIBER, Mariana. “A vida no Brasil não é normal, é só trabalho”, conta boliviana que foi escravizada em SP. **BBC Brasil**. Disponível em: < http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/01/150127_boliviana_escravizada_ms >. Acesso em: 05 de outubro de 2015.

SILVA, Sidney Antonio. **Bolivianos em São Paulo: entre o sonho e a realidade**. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142006000200012&script=sci_arttext >. Acesso em: 01 de outubro de 2015

SILVA, Marcello Ribeiro. **Trabalho análogo ao de escravo rural no Brasil do século XXI: novos contornos de um antigo problema**. Disponível em: < <http://2ccr.pgr.mpf.mp.br/coordenacao/grupos-de-trabalho/gt-escravidao-contemporanea/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/DissertacaoTrabalhoAnalogoaodeescravo.pdf> >. Acesso em: 04 de outubro de 2015.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Integra da Declaração Universal dos Direitos do Homem. Disponível em < <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=100499> >. Acesso em 05 de novembro de 2014.

VIANNA, Hélio. **História do Brasil**. 12ª ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1975.