



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

**O SISTEMA *FAST FASHION* E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO ANÁLOGO À
ESCRavidÃO: UMA ABORDAGEM HISTÓRICA, MIGRATÓRIA E JURÍDICA**

Camila de Moraes Tavares

Prof. Dr. Ricardo José das Mercês Carneiro

ARACAJU

2020

CAMILA DE MORAES TAVARES

**O SISTEMA *FAST FASHION* E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO ANÁLOGO À
ESCRAVIDÃO: UMA ABORDAGEM HISTÓRICA, MIGRATÓRIA E JURÍDICA**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo –
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Aprovado em ___/___/___.

Banca Examinadora

Professor Orientador

Universidade Tiradentes

Professor Coorientador

Universidade Tiradentes

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

O SISTEMA *FAST FASHION* E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO: UMA ABORDAGEM HISTÓRICA, MIGRATÓRIA E JURÍDICA

THE FAST FASHION SYSTEM AND ITS RELATION WITH MODERN SLAVERY: AN HISTORICAL, MIGRATORIAL AND JURIDICAL APPROACH

Camila de Moraes Tavares¹

RESUMO

O presente artigo busca traçar a ligação entre o modelo de produção *fast fashion* e a prática de redução de trabalhadores a condição análoga à de escravo. Através de uma análise histórica, observou-se o nascimento e crescimento desse sistema de rápida confecção e venda de peças que, com impulso da globalização e das tecnologias da comunicação, se espalhou pelo mundo. Percebeu-se, ainda, que o mesmo cenário deu força aos fluxos migratórios ao redor do globo, formado por indivíduos que deixaram seus países para comporem a mão de obra de indústrias nos países mais desenvolvidos. Neste ponto, ambos temas se fundem e se interligam, marcados pela grande demanda de produção e a sua redução de custos e pelas condições degradantes de trabalho a que se submetem os trabalhadores imigrantes. Dada a problematização, o tema será analisado internamente, observando-se o papel desempenhado pelo Brasil, e internacionalmente, explorando os posicionamentos dos organismos internacionais.

Palavras-chave: *Fast fashion*. Trabalho escravo. Migração. Terceirização. Direitos Humanos.

ABSTRACT

This article aims to trace the connection between the fast fashion production model and the use of modern slavery. Through an historical analysis, it was noticed the birth and the growth of this system with quick manufacture and sale of clothing which was

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: camiladmt_@hotmail.com

boosted with globalization and communication technology and eventually spread across the world. Furthermore, it was observed that the same scenery led to migratory flows around the globe, formed by individuals who left their countries to be a part of labor forces in the industries of developed countries. At this point, the subjects connect to each other, due to the high production demand and its costs reduction and the submission of these immigrant workers to degrading laboring conditions. With this problematization, the subject will be analyzed internally, while observing the role played by Brazil, and internationally, while exploring the positioning of international organizations.

Keywords: Fast fashion. Modern slavery. Migration. Outsourcing. Human Rights.

1. INTRODUÇÃO

Como um fenômeno capitalista e ocidental, o consumo exacerbado é objeto de diversas discussões atuais. Impulsionada, ainda, pela globalização, tal prática recai sobre os mais variados segmentos, tais como alimentos, cosméticos, objetos de decoração e recreação, viagens e, com especial destaque, vestimentas. Neste sentido, destacam-se as indústrias de confecção de vestuário que, com suas produções em escala global e de números impressionantes, acabaram por criar uma forma de produção e comercialização que vem chamando atenção nas últimas décadas: o modelo *fast fashion*.

Em contrapartida, o mesmo fenômeno que alimenta o consumo global e gera lucro a diversos ramos empresariais traz à tona situações recorrentes de precarização do trabalho, o que acarreta, inclusive, em flagrantes de trabalhadores em condições insalubres e desumanas no ambiente laboral, com jornadas exaustivas, uso de mão de obra infantil, dentre tantas outras violações.

As situações descritas possuem uma forte conexão: se por um lado há uma grande demanda de consumo, no outro, há uma necessidade das indústrias de reduzir os custos da produção. O que se vê, na maioria das vezes, é a opção fabril pela imposição, aos trabalhadores, do exercício de suas atividades em meio ambientes degradantes, sem a observação de direitos básicos.

O referido cenário implica uma crescente preocupação: como garantir que as empresas respeitem os direitos humanos?

Buscando um aprofundamento da temática, o presente trabalho tratará, especificadamente, sobre as indústrias de confecção de vestuário através do sistema *fast fashion* e sua relação com o grande número de denúncias de trabalhos em condição análoga à escravidão.

Inicialmente, será realizada uma abordagem histórica do sistema *fast fashion*, em que se analisará suas origens, objetivos, estrutura e linha de comercialização, sem olvidar do seu exponencial crescimento financeiro e territorial ao longo das décadas.

Em seguida, buscar-se-á compreender quais são os meios de trabalho utilizados nesta indústria, abordando as cadeias de terceirização e o seu complexo funcionamento. Ademais, será analisada a mão de obra imigrante utilizada na produção, bem como o fluxo migratório de latino-americanos (sobretudo bolivianos) ao Brasil e as condições de trabalho em meio às oficinas e fábricas.

Mais adiante, será examinado o papel exercido pelo Estado Brasileiro em meio à temática. Neste ponto, será explanada a atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho e suas ações fiscalizatórias sob a gerência do extinto Ministério do Trabalho e Emprego. Após, será examinado o papel exercido pelo Ministério Público do Trabalho e sua atuação extrajudicial, através dos Termos de Ajustamento de Conduta, e judicial, com o ajuizamento de Ações Civis Públicas. Serão, ainda, abordados dois casos importantes julgados no Brasil junto à seara trabalhista: estes envolvem as marcas M. Officer e Pernambucanas. Tais análises objetivam o entendimento de como o Judiciário Trabalhista vem lidando, na prática, com esse cenário recorrente, contendo exposição resumida de cada processo e a verificação dos argumentos utilizados pelas empresas e do conteúdo das decisões das cortes laborais.

Por fim, a temática será inserida e estudada numa perspectiva internacional, em que serão explorados os posicionamentos de órgãos como a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), traçando-se, ainda, uma ligação entre o ordenamento jurídico brasileiro e os documentos internacionais.

2. O SISTEMA *FAST FASHION*: ABORDAGEM HISTÓRICA ATÉ OS DIAS ATUAIS

Em 1975, na pequena cidade galega de Arteixo, na Espanha, era fundada uma marca de roupas com propostas inovadoras, diferente de tudo o que se pensava à época sobre confecção de vestuário. Seu objetivo era entregar aos clientes aquilo o que almejavam, mas de maneira rápida, eficiente e barata, fazendo com que a frequência de compras aumentasse consideravelmente. Esta é a história da maior loja varejista de roupas do mundo: a Zara, criada há quase 50 anos por Amancio Ortega, que se tornou um verdadeiro *case* de sucesso, tendo seu modelo de negócios sido replicado ao redor do mundo. (GOMES, 2016)

Hoje, centenas de lojas aderiram a modelos e propostas idênticas aos da espanhola, como a sueca H&M, a holandesa C&A e até mesmo as brasileiras Riachuelo e Renner (GOMES, 2016). Em todas essas marcas, uma finalidade comum: pesquisar e alcançar o interesse dos consumidores em tudo que produzem. Esta é uma peça chave do processo criativo das lojas, que visa a rápida venda das suas peças, fazendo com que não houvesse o encalhamento de estoque, mas sim a constante atualização dos produtos.

Diante disso, a verificação e a correção dos itens são indispensáveis na organização de tais lojas. Em suma, deve-se observar com agilidade aquilo que é vendido rapidamente nas “araras”, para que sejam recriadas cada vez mais quantidades das peças de sucesso. Em contrapartida, aquilo que não é vendido deve ser suprimido imediatamente, para dar lugar a produtos renovados (MUNHOZ, 2012).

Ademais, outra proposta importante da indústria era conferir maior liberdade ao consumidor no momento da compra. Não existe a figura do vendedor de balcão que mostrará as opções disponíveis; o cliente percorre a loja sozinho, com autonomia para montar suas combinações e decidir o que levará para casa (GOMES, 2016).

O modelo *fast fashion* cresceu exponencialmente durante as décadas de 1980 e 1990, lado a lado com o fenômeno da globalização e o avanço dos meios de comunicação. Com isso, os consumidores passaram a ter mais acesso a modelos de roupas que eram expostos na televisão, como em desfiles e videoclipes, e, mais tarde, na internet, acompanhando tendências de moda do mundo inteiro.

Mais uma vez, a indústria *fast fashion* soube exatamente como agir, democratizando a moda e disponibilizando a preços acessíveis modelos que antes eram fabricados apenas por marcas luxuosas e distantes da classe média. As grandes redes de lojas começam a se expandir mundo a fora, chegando a novos países e continentes, como no Brasil. Aqui, buscaram sua imediata inserção em meios populares, como *shoppings centers* e ruas localizadas em pontos valorizados das grandes cidades brasileiras (GOMES, 2016).

Décadas depois, não restam dúvidas sobre a importância desse mercado para o país. Dados do Comitê da Cadeia Produtiva da Indústria Têxtil, Confecção e Vestuário da Fiesp (Comtextil)², de 2018, mostram que a indústria de vestuário movimentou mais de R\$ 220 bilhões naquele ano, ficando atrás, somente, do setor de alimentos.

Dito isso, sabe-se que o sucesso do modelo *fast fashion* é, em grande parte, atribuído aos seus ciclos muito curtos de desenvolvimento de produtos e fabricação. Todavia, estes somente se tornam possíveis por conta do tripé em que se baseia toda a indústria: baixo custo de produção, rápido escoamento da distribuição e preços atrativos. Nesta lógica, o barateamento da produção assume papel fundamental, o que será abordado no tópico seguinte.

3. MEIOS DE TRABALHO E PRODUÇÃO APLICADOS: CADEIAS DE TERCEIRIZAÇÃO, REDES CONTRATUAIS E MÃO DE OBRA

3.1 As Cadeias Produtivas do Sistema *Fast Fashion*: Terceirização e Redes Contratuais

Ao analisar as estruturas internas das grandes empresas, verifica-se a necessidade primordial destas pela fragmentação. Através dela, a empresa reduz o seu tamanho, fica mais enxuta e diminui a complexidade do seu negócio; conseqüentemente, consegue focar e se especializar em atividades como o *design* das peças, o marketing e a administração do negócio (MATOS e MATIAS, 2019).

² Dados informados pelo diretor titular adjunto do Comitê da Cadeia Produtiva da Indústria Têxtil, Confecção e Vestuário (Comtextil) da Fiesp, Marcelo Prado, em junho de 2019. Os dados foram noticiados pelo *site* da Fiesp, acessado em outubro de 2020.

Instrumento essencial para que haja a referida fragmentação é a terceirização. Esta consiste numa prestação de serviços por meio de uma relação triangular, em que participam a empresa tomadora de serviço, a empresa terceirizante e o trabalhador. Não há contratação direta nesse caso, afinal, tudo é realizado através da empresa terceirizante (prestadora de serviços), existindo, portanto, uma “subcontratação” de mão de obra.

Por muitos anos, a matéria foi sistematizada no país através de entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho via Súmula 331. Neste sentido, a licitude ou não da terceirização era definida por meio da atividade que era desempenhada pela empresa prestadora de serviço: se correspondia à atividade-meio da empresa tomadora de serviço, seria considerada lícita; entretanto, se fosse realizada a atividade-fim, a terceirização seria ilícita, e restaria configurado o vínculo direito com o tomador de serviços (ROMAR, 2018).

Tal entendimento, todavia, foi superado por meio das Leis 13.429/17 e 13.467/17 (“Reforma Trabalhista”), que alteraram a Lei 6.019/75. Esta, que antes tratava apenas do trabalho temporário, passou a prever regras, também, sobre a terceirização. Das mudanças mais relevantes trazidas pelas novas legislações, destacam-se a permissão da terceirização da atividade-fim e a ampliação das possibilidades de subcontratação. Neste teor:

A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para a realização desses serviços (art. 4º-A, §1º, Lei 6.019/74). Verifica-se que a lei, ao autorizar a prestadora de serviços a subcontratar outras empresas, prevê a possibilidade de **“quarteirização” de serviços**. De toda forma, em qualquer caso, seja quando os serviços são prestados diretamente pelos empregados da empresa prestadora de serviços, seja quando prestados por empregados de empresas subcontratadas por aquela, como visto acima, não pode haver a pessoalidade e a subordinação direta entre o trabalhador e a tomadora de serviços, sob pena de **caracterização do vínculo de emprego entre eles**. (ROMAR, 2018, p. 158) (grifos acrescidos)

Vê-se, portanto, que ocorreu o abandono do entendimento sumulado pelo TST. Ademais, indispensável mencionar a decisão conjunta do Supremo Tribunal Federal de 2018 acerca da temática (ADPF n. 324 e RE n. 958252), em que se deliberou pela existência da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços apenas em caso de inadimplemento da empresa intermediária sobre as responsabilidades

trabalhistas. Configura como obrigação da empresa tomadora de serviços, portanto, a verificação de capacidade econômica e idoneidade da empresa a que delegou parte de suas atividades (MATOS e MATIAS, 2019).

Em suma, o que se vê hoje no modelo *fast fashion* é a seguinte estruturação: as grandes empresas, inicialmente, terceirizam algumas etapas da produção para outras empresas, oficinas e/ou fábricas. Rememore-se que as atividades de design, marketing e administração permanecem com as marcas de vestuário – o que acaba sendo fragmentado pelas terceirizações é a execução e produção das peças.

Ainda neste primeiro nível, as empresas tomadoras de serviços definirão os modelos, tecidos, acabamentos e padrões que desejam para as peças, que são remetidos às terceirizadas.

Em seguida, as empresas prestadoras de serviços passam a subcontratar outras empresas, fábricas e oficinas, ocorrendo, portanto, a “quarteirização” da produção. Observa-se que as grandes empresas não se envolvem na contratação de mão de obra, o que será realizado apenas pelas terceirizadas.

Ao final dessa estrutura, tem-se uma ampla, complexa e ramificada cadeia produtiva, composta pelas grandes marcas, que terceirizam parte de suas atividades para outras empresas/fábricas/oficinas e estas, por sua vez, subcontratam outras empresas/fábricas/oficinas para realizarem as atividades terceirizadas (“quarteirização”).

Tal cadeia produtiva funciona mediante redes contratuais, que consistem na existência de múltiplos contratos, bilaterais ou plurilaterais, que são ligados por um objetivo econômico comum e final. Através das redes, a cadeia se torna mais flexível, seus participantes detêm mais independência e toda a estrutura assume posição *sui generis*, pois não se caracteriza como sociedade empresária e possui particularidades que a diferenciam de outros modelos econômicos já consolidados. (MATOS e MATIAS, 2019). Consoante será visto adiante, é exatamente esse modelo econômico atípico que traz muitas dificuldades para a análise judicial da temática, especialmente em relação à responsabilização dos empregadores.

3.2 O Ponto Obscuro do Sistema: a Mão De Obra

O grande problema que surge em meio a esse cenário se encontra nas fornecedoras e oficinas independentes das grandes marcas, que foram subcontratadas pelas empresas prestadoras de serviço. Sabe-se que as terceirizações e quarteirizações auxiliam na redução de custos trabalhistas, haja vista a inexistência do vínculo empregatício direto com as grandes marcas. Conseqüentemente, o que se assiste, nessa situação, é a elevação dos riscos do trabalho, que atingem especialmente os imigrantes em situação irregular, conforme será abordado adiante.

Aqui, é imperioso destacar, mais uma vez, a influência direta da globalização em torno da temática. Como importante consequência deste fenômeno, tem-se a livre circulação de mercadorias, dinheiro, serviços e pessoas ao redor do mundo. Tal realidade causou sérias mudanças no cenário global: as atividades produtivas foram reestruturadas e cadeias de produção se espalharam pelo mundo, com destaque aos locais com menor custo de produção. Ademais, as desigualdades aumentaram exponencialmente: tanto entre os países, como internamente, quando observada dentro de cada Estado.

Em meio a esse cenário, surge um dos grandes problemas a serem enfrentados neste século: a migração. Movidos pela busca de melhores condições de vida e oportunidades de emprego, milhares de indivíduos deixam seus países com destino a nações mais ricas e desenvolvidas e, nelas, as grandes cidades, como Nova York, Los Angeles e capitais europeias. Por conseguinte, pode-se inferir que uma característica marcante da migração atual é a seletividade – mas essa não é a única. Isto porque o meio pelo qual esses imigrantes entram nos países, na grande maioria das vezes, é o clandestino – visto ser essa a única opção que possuem.

Observa-se, da análise da vida das grandes cidades, que existe certo grau de afinidade entre o crescimento de migrantes ilegais com o crescimento do comércio informal (SILVA, 2008). Nestes locais, há uma enorme elevação no número de empregos de baixo salário e do mercado de trabalho informal. Assim, os imigrantes acabam sendo atraídos por esse cenário, mas, ao mesmo tempo, fazem com que ele aumente ainda mais.

Trazendo a temática para uma perspectiva nacional, tem-se a cidade de São Paulo como a grande receptora de imigrantes num contexto de Brasil e de América Latina. Destaca-se, nesse cenário, os imigrantes bolivianos, que compõem o maior

grupo de imigrantes latinos no país, trabalhando, especialmente, no setor de confecções. Por mais que seja desafiador uma mensuração estatística desses trabalhadores, devido ao contexto ilegal ao qual estão inseridos, já não há dúvidas que tal movimento já ganhou dimensões urbanas relevantes (SILVA, 2008).

A questão boliviana é complexa e conta com a atividade dos chamados “coiotes”, aliciadores de mão-de-obra que realizam falsos anúncios, ainda na Bolívia, sobre oportunidades de emprego em São Paulo, sob condições de trabalho e salários que não condizem com a realidade eventualmente encontrada. Ao aceitarem a proposta, os imigrantes partem para o Brasil através de viagens majoritariamente terrestres, onde cruzam a fronteira com documentos falsos ou vistos de turista. É fundamental destacar que todo o deslocamento é financiado pelos donos das oficinas e das fábricas de costura e, por isso, os imigrantes já saem da Bolívia com destino certo no Brasil, devendo trabalhar, nos primeiros meses, para pagar os custos da viagem.

É nítido que os riscos envolvidos são enormes, tanto para os trabalhadores como para os empregadores. Em relação aos primeiros, esses estão completamente submersos num cenário de incertezas, devido às suas situações irregulares, com o constante medo da deportação. Diante disso, não possuem muita possibilidade de defesa contra a extrema exploração que acabam sofrendo no ambiente de trabalho (SILVA, 2008).

Já em relação aos empregadores, estes correm o constante risco de serem flagrados na manutenção de trabalhadores em condições degradantes e, em decorrência disso, responder por crimes como o de tráfico de pessoas (art. 149-A, Código Penal) e o de redução a condição análoga à de escravo (art. 149, Código Penal).

3.2.1 Das condições de trabalho nas oficinas e fábricas

A realidade das oficinas e fábricas de costura é vivenciada, em quase sua totalidade, pelos imigrantes. Isto porque as condições de trabalho que se apresentam são tão precárias que muitos brasileiros não as aceitam, restando como mão de obra os bolivianos e outros migrantes latinos, como peruanos e paraguaios.

Conforme já exposto, os imigrantes, ao começarem a laborar, logo percebem que as condições de trabalho e os salários são muito distantes daquilo que lhes foi prometido, ainda no país de origem, pelos aliciadores. O cotidiano desses trabalhadores consiste no recebimento de peças de tecido cortadas e um tempo determinado para a sua confecção. Assim, a remuneração é baseada pela produtividade de cada empregado. Em suma:

Os trabalhadores migrantes engajados na indústria do vestuário geralmente atuam em oficinas de costura que canalizam tarefas pertencentes ao elo final de uma cadeia de externalizações produtivas. Além de vivenciar marcada insalubridade no ambiente de trabalho, o imigrante habita, em regra, alojamento precário e sofre com alimentação inadequada e água de má qualidade. (ROUSSENQ e LINS, 2018, p.3)

Diante desse cenário, muitos podem se perguntar o porquê desses imigrantes continuarem a trabalhar sob tais condições. A justificativa logo se apresenta: mais do que um ambiente insalubre, os trabalhadores se submetem a verdadeira dominação e exploração econômica baseada na imigração irregular, na falta de moradia e na alimentação precária. É recorrente que esses empregados morem no mesmo local em que trabalham e que tenham a sua alimentação controlada pelo dono da oficina. Como consequência, é difícil separar a atividade doméstica da atividade laboral – ao final, tem-se jornadas diárias de mais de 14h. Os empregadores, ainda, exercem pressão sob os trabalhadores de cunho econômico, através de cobranças de dívidas infundadas (como, por exemplo, a viagem do país de origem até o Brasil e a moradia e a alimentação fornecidas) e até mesmo na retenção dos seus salários (SILVA, 2008).

Ante o exposto, é possível visualizar como o imigrante é completamente controlado pelos empregadores, em todos os aspectos de suas vidas. Vivendo à sombra da migração clandestina e com o medo constante da deportação, esses indivíduos não tem acesso a serviços públicos básicos, como educação e saúde, e, mesmo que conseguissem se libertar dos seus empregadores, enfrentariam extremas dificuldades, afinal, teriam que morar nas ruas e não seria simples encontrar um novo emprego.

Vê-se, portanto, que a exploração exercida pelos donos das oficinas e fábricas vai muito além do aspecto puramente trabalhista, invadindo por completo a vida dos trabalhadores, pressionando-os psicologicamente e economicamente. Há a cristalina violação de direitos humanos e trabalhistas, além do desrespeito a princípios constitucionais fundamentais: os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana.

Ademais, a situação destes trabalhadores configura a clara prática de crime de redução à condição análoga à de escravo, prevista no art. 149 do Código Penal. Neste, o legislador elenca diversas atividades que, se observadas, configurarão a execução do delito. São elas: a submissão da vítima a trabalhos forçados ou jornada exaustiva; sujeição a condições degradantes de trabalho; restrição, por qualquer meio, da liberdade de locomoção em razão de dívida contraída para com o empregador ou preposto deste; cerceamento do uso de meios de transporte, com intuito de reter a vítima no local de trabalho e a manutenção de vigilância ostensiva no local de trabalho ou apoderamento de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo. Sobre a objetividade do crime, leciona Victor Eduardo Gonçalves:

Não é necessário que haja escravidão – nos moldes do passado – bastando que a conduta do empregador se enquadre em uma das figuras expressamente elencadas no tipo penal. [...] Atualmente, o crime é de ação vinculada, permitindo o texto legal a tipificação do ilícito sempre que se mostrar presente quaisquer das condutas típicas nele elencadas. (GONÇALVES, 2018, p. 300)

Desse modo, é imperioso salientar que se deve deixar de lado o estereótipo da escravidão à época do Brasil colônia. Hoje, a configuração do trabalho em condição análoga à de escravo “não se caracteriza apenas pela restrição da liberdade de ir e vir, pelo trabalho forçado ou pelo endividamento ilegal, mas também pelas más condições de trabalho impostas ao trabalhador.” (BRASIL, 2011, p. 12).

4. O PAPEL PRESTADO PELO ESTADO BRASILEIRO

4.1 As Ações de Fiscalização e a Auditoria Fiscal do Trabalho

No ano de 1995, o governo brasileiro reconheceu, oficialmente, a existência do trabalho escravo no país. A partir de então, passou a criar mecanismos para o combate e erradicação desta prática.

Um papel fundamental, neste cenário, foi exercido pelo, hoje extinto, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que criou o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), cujo objetivo seria de realizar fiscalizações em todo o país em busca de indícios de condições análogas às de escravo em meio aos ambientes de trabalho. As denúncias eram recebidas diretamente pelo MTE, através da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) e das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE) ou indiretamente, através de instituições parceiras, como o Ministério Público do Trabalho (MPT), o Ministério Público Federal (MPF), os Departamentos de Polícia Federal (DPF), a Polícia Rodoviária Federal e a Comissão Pastoral da Terra (BRASIL, 2011).

A composição do GEFM é formada pelos membros da Auditoria Fiscal do Trabalho, somados a representantes do MPT e/ou MPF e autoridades policiais da PF/PRF/Polícias Civil e Militar, que têm a sua presença solicitada pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

Nas fiscalizações, os auditores fiscais, chefiados por um Coordenador, devem identificar se os ambientes de trabalho possuem, dentre outros elementos: Equipamento de Proteção Individual e Coletivo, instalações sanitárias e abrigos, fornecimento de água e alimentação, predisposição para ocorrência de acidentes ou doenças etc. Ademais, qualquer membro poderá apreender todos os documentos que demonstrem o cometimento de infrações, tais como cadernos de dívidas. Já as autoridades policiais poderão apreender armas de fogo ou outros objetos ilegais que sejam encontrados. Por fim, haverá, ainda, a possibilidade de interdição ou embargos dos locais que apresentem grave risco aos trabalhadores (BRASIL, 2011).

Ainda no curso das ações de fiscalização, poderão ocorrer entrevistas com os trabalhadores, objetivando maior compreensão sobre as jornadas de trabalho, o tipo de contratação, as condições de segurança, saúde, entre outras indagações que forem julgadas necessárias.

Imperioso frisar que as ações fiscalizatórias, ao se depararem com ambientes de trabalho característicos do setor de confecção – como, por exemplo, as oficinas e

fábricas de costura – estarão lidando, majoritariamente, com imigrantes em situação irregular. Diante disso, resta identificar o possível cometimento não somente da redução a condição análoga à de escravo, como também do tráfico de pessoas. Em prol da defesa dos direitos humanos, a Auditoria Fiscal do Trabalho deverá proteger o trabalhador, sua vida e sua integridade – independentemente de sua nacionalidade ou situação no país.

Além dos eventuais termos de apreensão, interdição ou embargos, haverá, ainda, a produção de termos de declarações. Estes poderão ser confeccionados de forma conjunta ou separada, por cada instituição participante, e terão a finalidade de instruir procedimentos ou inquéritos e subsidiar ações judiciais. Estarão presentes nestes documentos: a descrição detalhada do local e das pessoas envolvidas na relação trabalhista, o registro da colheita de depoimentos e, quando necessária, da realização de oitivas, além de quaisquer outros elementos indispensáveis para a caracterização de infrações ou crimes eventualmente cometidos (BRASIL, 2011).

Além dos documentos já mencionados, haverá, ainda, a possibilidade de lavratura de autos de infração, quando constatada, flagrantemente, a execução de delitos ou infrações. De maneira similar com o que ocorre nos termos de declarações, os autos de infração indicarão elementos que comprovem a prática da violação e poderão ser utilizados como base para investigações policiais e civis (BRASIL, 2013).

Os autos de infração serão processados administrativamente e, sendo comprovada a prática delituosa, poderá haver a inserção dos nomes dos envolvidos no Cadastro de Empregadores que Tenham Submetido Trabalhadores em Condições Análogas à de Escravo, conhecida popularmente como a “lista suja de trabalho escravo”. Em decisão recente, de 14/09/2020, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a constitucionalidade da “lista suja”, que havia sido contestada via ADPF 509. Em sua decisão, o relator, Ministro Marco Aurélio, afirmou que o Cadastro dá efetividade à Lei de Acesso à Informação (Lei 12.527/2011) e está em paridade com princípios constitucionais:

Com o Cadastro, visou-se conferir publicidade a decisões definitivas, formalizadas em processos administrativos referentes a autos de infração, lavrados em ações fiscais nas quais constatada relação abusiva de emprego, a envolver situação similar à de escravidão.

[...]

No ápice da pirâmide das normas jurídicas, está a Constituição Federal, submetendo a todos indistintamente, ou seja, pessoas

naturais e jurídicas, de direito privado e público, o Executivo, o Legislativo e o Judiciário. Dela extrai-se, como fundamentos da República Federativa do Brasil, a teor do artigo 1º, a dignidade da pessoa humana, cujo núcleo é composto pela proibição de instrumentalização do indivíduo, e valores sociais do trabalho. (ADPF 509, Relator(a): MARCO AURÉLIO, Tribunal Pleno, julgado em 16/09/2020)

Ainda num cenário atual, cumpre destacar que o presidente Jair Bolsonaro extinguiu o Ministério do Trabalho no início do seu mandato, em 2019. Assim, as suas competências foram distribuídas entre outros órgãos e a sua maior parte – incluída a responsabilidade pela realização das ações de fiscalização – ficou vinculada ao Ministério da Economia, que atua através da Secretaria de Trabalho (STRAB).

Como consequência dessa alteração, tem-se a redução do orçamento para as ações de fiscalização e a diminuição das equipes, gerando um prejuízo no âmbito fiscalizatório. Ademais, constatou-se a falta de repasse de dados a outros órgãos, tal qual o MPT, que mantém o Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas, *site* que conta com a parceria da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e coleta dados sobre a temática. Diante da falta de repasse de informações, o projeto somente possui dados até 2018 (CORREIA, 2020).

4.2 A Atuação do Ministério Público do Trabalho e a Análise de Casos Emblemáticos

O Ministério Público da União é dividido em quatro ramos, estando nele presentes o Ministério Público do Trabalho (MPT), o Ministério Público Federal (MPF), o Ministério Público Militar (MPM) e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios (MPDFT).

Sabe-se que quem reduz o trabalhador a condição análoga à de escravidão poderá responder pela prática nas esferas administrativa, penal e trabalhista, sendo elas independentes entre si. Neste sentido, destaca-se a atividade do MPT e do MPF, que atuarão, respectivamente, nas searas trabalhista e criminal visando a responsabilização dos envolvidos. Entretanto, este tópico do artigo tratará, especificamente, da atuação das Procuradorias do Trabalho e das Procuradorias Regionais do Trabalho em meio à temática.

O Ministério Público do Trabalho tem como objetivo a atividade judicial e extrajudicial na defesa de direitos difusos, coletivos e individuais indisponíveis dos trabalhadores. É uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, e regida pela Lei Complementar 75/1993 (Lei Orgânica do Ministério Público da União) (PEREIRA, 2018).

Um de seus vários propósitos corresponde, justamente, à erradicação do trabalho escravo no país – para isso, foi criada a Coordenadoria Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONAETE), em 2002. Tal órgão, formado por representantes nacionais e membros das Procuradorias Regionais do Trabalho, define estratégias de atuação institucional, almejando a coordenação e a integração dos trabalhos (CAMPOS, 2013).

Conforme já mencionado, o *parquet* trabalhista atuará tanto na esfera judicial como na extrajudicial. Esta se iniciará com a instauração de inquéritos civis, que poderá ser de ofício, a partir do recebimento de denúncias ou após a realização das ações fiscalizatórias, em posse de termos de declarações, apreensão ou embargos e dos autos de infração porventura lavrados. A finalidade do inquérito é a colheita de provas e a elucidação dos fatos, ensejando dois possíveis cenários: a resolução do conflito extrajudicialmente ou a propositura de ação judicial. Acerca do tema, lecionam os professores Saraiva e Linhares (2018, p. 97):

A participação do Ministério Público do Trabalho na condução de procedimentos administrativos constitui-se em forte mecanismo de investigação e coleta de provas, objetivando a propositura da ação judicial cabível (em geral ação civil pública), ou mesmo funcionando como instrumento de convencimento para que o investigado ajuste sua conduta à lei (mediante a assinatura do Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta).

Em relação à figura do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), este corresponde a um acordo de vontade entre o membro do Ministério Público do Trabalho e os envolvidos, quando restar comprovada, no inquérito civil, a materialidade e a autoria das infrações. O TAC terá força de título executivo extrajudicial e, nele, os empregadores se comprometerão, por exemplo, a eliminar as condições precárias nos ambientes de trabalho – por isso, o acordo também deverá vir acompanhado de previsão de pena pecuniária (astreinte), no caso de seu descumprimento (PEREIRA, 2018). Grandes empresas e marcas, tais quais Zara, Le

Lis Blanc e Marisa, já assinaram TACs com o MPT, visto que se mostra uma melhor alternativa à provocação do Judiciário.

No tocante à atuação judicial do MPT, esta será subdividida em: atuação como órgão agente e atuação como órgão interveniente. A última corresponde à atuação do *parquet* trabalhista nos processos como fiscal da lei (*custos legis*), com o objetivo de se fazer cumprir o ordenamento jurídico vigente. Assim, o MPT emitirá pareceres e realizará requerimentos que julgar necessários, sendo importante frisar que este papel deve ser cumprido de forma independente e discricionária, devendo o Procurador do Trabalho avaliar se será cabível a intervenção ministerial no caso prático. (PEREIRA, 2018)

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a atuação da Procuradoria do Trabalho como órgão agente, quer dizer, como autor da ação, ganhou enorme relevo e é, hoje, uma das funções de maior importância do órgão. Tal papel é prestado através do ajuizamento, por exemplo, de ações rescisórias, dissídios coletivos de greve e, com maior destaque, de ações civis públicas (SARAIVA e LINHARES, 2018). Estas visam a proteção dos interesses metaindividuais na seara trabalhista e são as mais utilizadas em prol da erradicação do trabalho escravo no país.

Em relação à temática do presente trabalho, quando impossibilitada a assinatura de TAC, restará ao Ministério Público do Trabalho o ajuizamento de ação civil pública, visando à responsabilização judiciária dos envolvidos nas práticas de redução a condição análoga à de escravo. Como exemplo prático da atuação jurídica do *parquet* trabalhista, serão analisados dois casos recentes envolvendo grandes marcas, que tiveram início com a propositura de Ação Civil Pública pelo MPT-SP. Registre-se que ambos os casos são anteriores às leis 13.467/17 (“Reforma Trabalhista”) e 13.429/17 e, à época, ainda vigorava o entendimento da súmula 331 do TST.

Inicialmente, tem-se a demanda envolvendo a empresa Arthur Lundgren Tecidos S/A, popularmente conhecida como Pernambucanas, que tramitou na Justiça do Trabalho da 2ª Região. O caso se inicia com ações fiscalizatórias promovidas pelo MTE que flagraram, em duas oficinas, a existência de trabalhadores imigrantes submetidos a condições análogas à escravidão. Ambas oficinas eram subcontratadas de empresas fornecedoras diretas da Pernambucanas, e foram constatados, nos

locais, imigrantes trabalhando em regime de servidão por dívidas infundadas, que laboravam e residiam no mesmo local, sem remuneração digna e sob condições degradantes de higiene e alimentação.

Foi, então, ajuizada ação civil pública pela Procuradoria Regional do Trabalho de São Paulo, que pugnavam pelo reconhecimento da responsabilidade objetiva ou solidária da empresa pelas condições a que se submetiam os trabalhadores, a concessão de tutela inibitória e a condenação em dano moral coletivo. A empresa se defendeu, sustentando que não possuía responsabilidade sobre os atos cometidos por seus fornecedores, e que jamais manteve relações com os trabalhadores lesados. Alegou, ainda, que não estava constatada a existência de cadeia de produção, visto que sua atividade fim seria a comercialização, e não a confecção de peças.

Sobreveio sentença da 81ª Vara do Trabalho de São Paulo, em que o DD. Magistrado entendeu pela participação ativa e intensa da empresa na cadeia produtiva e por ser beneficiária econômica deste modelo, o que caracterizou sua responsabilidade objetiva e direta pelos danos causados e levou à procedência em parte dos pedidos realizados pelo MPT-SP.

Inconformada, a empresa levou o processo à segunda instância. O acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em 2017, reafirmou todos os pontos abordados na decisão de primeira instância e decidiu pela manutenção da sentença de maneira incólume, inclusive com os valores da indenização por dano moral coletivo. Reiterou-se, na decisão, que manter trabalhadores em condições análogas à escravidão não afeta apenas os envolvidos, mas toda a sociedade.

O segundo caso, envolvendo a M5 Indústria e Comércio LTDA, empresa detentora da marca M. Officer, também tramitou na Justiça do Trabalho da 2ª Região. De maneira similar ao caso da Pernambucanas, a ação civil pública ajuizada pelo MPT-SP teve início através das ações fiscalizatórias do antigo Ministério do Trabalho e Emprego, que constataram, inicialmente, dois trabalhadores bolivianos laborando em condições subumanas. Após mais quatro ações de fiscalização, foram encontrados mais trabalhadores na mesma situação, com características semelhantes às daquelas do caso Pernambucanas, trabalhando em subcontratadas de fornecedoras diretas da M. Officer.

A PRT da 2ª Região pleiteou, na ação, o reconhecimento da responsabilidade solidária da empresa pelas irregularidades encontradas e o pagamento de

indenização por danos morais coletivos e *dumping* social (prática de comércio desleal pelo desrespeito a direitos trabalhistas). Em sua defesa, a empresa alegou que sequer existia uma terceirização ilícita na cadeia de produção – o que aconteceu foi a formalização de contrato mercantil de compra de produtos acabados. Tal se justifica, segundo a empresa, pelo fato de a atividade-fim da loja ser a comercialização de produtos, e não a confecção de peças. Por fim, alegou que não possuía qualquer espécie de relação com as oficinas fiscalizadas.

Em sentença prolatada pela 54ª Vara do Trabalho de São Paulo, o juízo entendeu que a empresa exercia verdadeiro poder de gerência sobre a cadeia produtiva, inclusive definindo a produção das peças detalhadamente. Além disso, restou claro que a empresa havia se beneficiado deste tipo de prestação de serviços. Diante disso, a sentença reconheceu a responsabilidade solidária da M. Officer e a condenou ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, no valor de 4 milhões de reais, e por *dumping* social, no valor de 2 milhões de reais.

A empresa recorreu ao TRT da 2ª Região, que, entretanto, manteve a condenação da marca nos exatos termos da sentença, reiterado os argumentos sobre a responsabilização da M. Officer pela cadeia produtiva, não reconhecendo o argumento de desconhecimento da situação.

Inconformada, a empresa interpôs Recurso de Revista ao Tribunal Superior do Trabalho (TST). O recurso foi concluso para voto do relator, Ministro Douglas Alencar Rodrigues, em janeiro de 2020, mas, até a data de depósito deste trabalho, ainda não foi apreciado.

Em sucinta análise dos casos apresentados, observa-se que estes representam bem a situação vivida pelos trabalhadores imigrantes no setor de confecção de vestuário, e também deixam clara a maneira de agir das grandes marcas. Ambos os casos tiveram características semelhantes: a primeira foi a constatação da existência do controle de produção e da ausência de autonomia dos terceirizados e subcontratados.

Inicialmente, tem-se a visualização da participação ativa das grandes marcas em todas as etapas de produção, o que iria contra suas alegações de existência de mero contrato de prestação de serviços. As empresas não realizavam apenas uma avaliação geral, conforme sustentavam, mas sim um controle ostensivo em todo o

processo. Atrelado a isso, está a ausência de autonomia das oficinas e fábricas, que serviam exclusivamente aos interesses das grandes empresas (MATOS e MATIAS, 2019).

Existe, ainda, a questão do reconhecimento da responsabilização solidária das grandes empresas em ambos os casos. Apesar deste modelo de responsabilidade abarcar todas as empresas envolvidas nas irregularidades, fazendo-as arcar com os custos conjuntamente, sabe-se que o principal alvo da responsabilização é, na verdade, a grande empresa controladora. É notório que, nas decisões, o Judiciário Trabalhista enxerga a empresa principal com um nível de superioridade bastante elevado na cadeia produtiva, e o que se vê, na prática, é que são essas mesmas empresas que acabam arcando com os custos da condenação sozinhas. Isso comprova que, mesmo que a responsabilização também recaia sobre as oficinas e fábricas, produtoras do dano direto, estas não possuem bens ou capital o suficiente para pagar as condenações – são, portanto, dependentes das grandes empresas (MATOS e MATIAS, 2019).

5. A TEMÁTICA NO CENÁRIO INTERNACIONAL: ATUAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS E DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A relação entre a indústria de vestuário e a redução de trabalhadores a condição análoga à escravidão extrapola as barreiras do Brasil e pode ser observada em todo o globo. As práticas desumanas recorrentes fazem com que seja necessário analisar o papel das organizações internacionais no combate a esse cenário.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, após a Primeira Guerra Mundial. Possui como finalidade a elaboração e a supervisão da aplicação das normas internacionais do trabalho e foi a primeira agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1946. Esta foi criada num contexto pós Segunda Grande Guerra, com o objetivo de manutenção da paz mundial (ROMAR, 2018).

Ao longo de suas existências, ambas Organizações produziram documentos, tratados, pactos e convenções internacionais com o objetivo de unir os países na

erradicação de práticas violadoras dos direitos humanos e na promoção de atitudes que garantam o mínimo de dignidade na vida de suas populações. Neste sentido, o Brasil possui uma atuação internacional histórica de comprometimento com esses propósitos, tendo assinado e ratificado diversos documentos que comprovam tal intenção.

Como exemplos práticos e relacionados à temática, tem-se, inicialmente, a Convenção n. 29 da OIT, de 1930. O documento, ratificado pelo Brasil em 1957, trata sobre o trabalho forçado e estabelece que a sua ratificação impõe a obrigação, ao Estado-membro, de assegurar que as sanções impostas pela lei em face ao trabalho escravo sejam realmente eficazes e aplicadas de forma eficiente (ROMAR, 2018).

Em seguida, está a Convenção n. 105 da OIT, de 1957, ratificada pelo Brasil em 1965. Possui como objetivo a proibição e a supressão do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas, por todos os seus Estados-membros (ROMAR, 2018).

No âmbito da ONU, destaca-se o Pacto de San Jose da Costa Rica, de 1969, que, em seu bojo, propõe o compromisso de repressão à servidão e à escravidão em todas as suas formas. O documento foi ratificado pelo Brasil em 1992 (BRASIL, 2011).

Ressalta-se que os compromissos assumidos internacionalmente pelo Estado Brasileiro não foram esquecidos quando da promulgação da Constituição Federal, em 1988. Nesta, pode-se observar que eles estão espalhados pelos princípios e objetivos do país, pelos direitos e garantias fundamentais e pelos direitos sociais, além de serem replicados dentro de todo o ordenamento jurídico nacional, nas normas infraconstitucionais e infralegais.

A aplicação prática dos documentos, no âmbito judicial, também é facilmente notada. *In verbis*:

[...] AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. EFETIVAÇÃO DE PRINCÍPIOS E REGRAS CONSTITUCIONAIS E INTERNACIONAIS RATIFICADOS, RELATIVOS À PESSOA HUMANA E ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO. **TRABALHO DECENTE E COMBATE IMEDIATO E PRIORITÁRIO AO TRABALHO FORÇADO E OUTRAS FORMAS DEGRADANTES DE TRABALHO.** RETENÇÃO DE SALÁRIO DOS EMPREGADOS. OIT: **CONVENÇÕES 29 E 105**; CONSTITUIÇÃO DE 1919; DECLARAÇÃO DA FILADÉLFIA DE 1944; DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO DE 1998. EFETIVIDADE JURÍDICA NO PLANO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. ART. 149 DO CÓDIGO PENAL. O Estado Democrático

de Direito envolve a presença não apenas de instituições estatais democráticas e inclusivas, realizando a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, como também uma sociedade civil com as mesmas atribuições, características e deveres, assegurando eficácia jurídica e efetividade real aos direitos fundamentais trabalhistas no âmbito privado. Por essa razão, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a Organização Internacional do Trabalho, por meio de vários de seus documentos normativos cardeais (Constituição de 1919; Declaração da Filadélfia de 1944; Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998; Convenção 182) asseguram, de maneira inarredável, **a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e do emprego, a implementação de trabalho efetivamente decente para os seres humanos, a proibição do trabalho forçado e outras formas degradantes de trabalho.** Nesse quadro, o recurso de revista não preenche os requisitos previstos no art. 896 da CLT, pelo que inviável o seu conhecimento. Recurso de revista não conhecido nos temas. [...] (TST – RR: 161500-69.2008.5.08.0124, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 20/05/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2015) (grifos acrescentados)

Por fim, no que diz respeito às empresas e sua responsabilidade com os direitos humanos, destaca-se a atuação da ONU através do seu Conselho de Direitos Humanos, que, em 2011, elaborou documento intitulado de “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos”. Este traz medidas e diretrizes não vinculativas a serem observadas pelas empresas em suas atuações, como o princípio 13, que afirma ser de responsabilidade da empresa a prevenção dos impactos negativos violadores de direitos humanos em meio às cadeias produtivas, devendo a entidade observar, de antemão, como atuam suas fornecedoras e subsidiárias, para mitigar tais práticas (MATOS e MATIAS, 2019).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, verifica-se que a relação entre trabalho escravo e a produção no modelo *fast fashion* é recorrente, atinge grandes proporções e é preocupante. Ainda que tenha havido avanços na erradicação da prática de redução de trabalhadores a condição análoga à de escravo, os últimos anos trouxeram situações que podem levar a um retrocesso neste combate.

Em âmbito nacional, apesar da manutenção da “lista suja” de trabalho escravo e sua recente declaração de constitucionalidade pelo STF, houve a redução da capacidade fiscalizatória, com a extinção do Ministério do Trabalho e Emprego, e o

advento de legislações, com destaque à Reforma Trabalhista, que ampliaram significativamente o instrumento da terceirização. Estas são práticas que facilitam a utilização desse tipo de trabalho e que inibem os flagrantes e as consequentes responsabilizações.

Ressalta-se, ainda, que as empresas de vestuário inseridas no sistema *fast fashion*, especialmente as envolvidas com tais práticas e já condenadas, devem cumprir um papel mais humanizado, servindo de exemplo para a sociedade. É de suma importância que sejam respeitados, por exemplo, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (ONU), devendo as grandes marcas estarem atentas ao que se passa em suas cadeias produtivas, para que haja, cada vez mais, a diminuição das violações aos direitos humanos e trabalhistas.

Por fim, cumpre salientar que a sociedade, de maneira geral, também deve cumprir o seu papel, cobrando a responsabilização das empresas envolvidas com o trabalho escravo e exigindo novos e transparentes comportamentos por parte delas. Apesar de tais marcas terem como principais características a praticidade e a facilidade na compra de peças de vestuário, os consumidores devem refletir se, por trás de cada peça, não existe uma grande cadeia violadora de direitos básicos do trabalhador e do ser humano, que estão prestes a financiar.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011. 96 p.

BRASIL. **Manual de Recomendações de Rotinas de Prevenção e Combate ao Trabalho Escravo de Imigrantes**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2013. 48 p.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 1779-55.2014.5.02.0054. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. **Consulta Processual**. Brasília, 2019. Disponível em: http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numerolnt=339421&anoInt=2019&qtd_acesso=148849335. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 161500-69.2008.5.08.0124. Relator: Maurício Godinho Delgado. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1000EC24673D72A45D. Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 509. Relator: Ministro Marco Aurélio. **Diário da Justiça Eletrônico**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/adpf-509-lista-suja-trabalho-escravo.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.

CAMPOS, Sílvia Paiva Serafim Gadelha. **A Atuação do Ministério Público do Trabalho no Combate ao Trabalho Escravo**. 2013. 41 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2013.

CORREIA, Mariama. **Falta de rigor do governo Bolsonaro prejudica fiscalização do trabalho escravo no Brasil**. 2020. Disponível em: <https://marcozero.org/falta-de-rigor-do-governo-bolsonaro-prejudica-fiscalizacao-do-trabalho-escravo-no-brasil/>. Acesso em: 17 set. 2020.

GOMES, Marcel. **A moda de explorar o trabalhador**. 2016. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2016/08/a-moda-de-explorar-o-trabalhador/>. Acesso em: 23 jun. 2020.

GOMES, Marcel (ed.). **Fast-fashion e os direitos do trabalhador**. São Paulo: Repórter Brasil, 2016. 14 p.

GONÇALVES, Victor Eduardo Rios. **Direito Penal Esquemático**: parte especial. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. 941 p.

IMPrensa, Seção de Assessoria de. 54ª VT/SP: M. Officer condenada a pagar R\$ 6 milhões por exploração de mão de obra análoga à de escravo. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, p. 1-1, 2 mai. 2017. Disponível em: <https://www.trt2.jus.br/indice-de-noticias-noticias-juridicas/20683-54-vt-sp-m-officer-condenada-a-pagar-r-6-milhoes-por-exploracao-de-mao-de-obra-analoga-a-de-escravo>. Acesso em: 21 set. 2020.

IMPrensa, Seção de Assessoria de. Pernambucanas é condenada por trabalho análogo à escravidão. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, p. 1-1, 17 ago. 2017. Disponível em: <https://www.trt2.jus.br/indice-de-noticias-noticias-juridicas/21241-pernambucanas-e-condenada-por-trabalho-analogo-a-escravidao>. Acesso em: 21 set. 2020.

LELIS Blanc paga R\$ 1 mi em caso de trabalho escravo. **JusBrasil**, São Paulo, p. 1-2, 20 ago. 2013. Disponível em: <https://mpt.jusbrasil.com.br/noticias/100658546/lelis-blanc-paga-r-1-mi-emcaso-de-trabalho-escravo>. Acesso em: 23 set. 2020.

MATOS, Laura Germano; MATIAS, João Luis Nogueira. **Zara, M. Officer, Pernambucanas e Serafina/Collins**: o padrão condenatório por condições degradantes da mão de obra em redes contratuais do setor de vestuário. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 16, n. 3, p. 111-131, 2019.

MUNHOZ, Júlia Paula. **Um ensaio sobre o fast fashion e o contemporâneo**. 2012. 55 f. Monografia (Especialização) - Curso de Especialização em Estética e Gestão de Moda, Escola de Comunicação e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. 1006 p.

PYL, Bianca; SANTINI, Daniel. Acordo entre Zara e MPT descarta dano moral coletivo. **Repórter Brasil**, [S. l.], p. 1-5, 19 dez. 2011. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2011/12/acordo-entre-zara-e-mpt-descarta-dano-moral-coletivo/>. Acesso em: 22 set. 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquemático**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. 926 p.

ROUSSENQ, Dayana; LINS, Hoyêdo Nunes. **Fast fashion e trabalho (in)digno: o caso Zara Brasil**. In: JORNADA NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO E POLÍTICAS PÚBLICAS, 2018, Criciúma. Trabalho e Desenvolvimento na América Latina. Criciúma: UNESC, 2018. p. 1-12.

SARAIVA, Renato; LINHARES, Aryanna. **Processo do Trabalho: concursos públicos**. 14. ed. Salvador: Juspodivm, 2018. 624 p.

SILVA, Carlos Freire da. **Trabalho Informal e Redes de Subcontratação: Dinâmicas Urbanas da Indústria de Confecções em São Paulo**. 2008. 147 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Sociologia, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

SOARES, Mariana. Setor têxtil e de vestuário irá crescer nos próximos anos no país. **Federação das Indústrias de São Paulo - FIESP**, São Paulo, p. 1-1, 26 jun. 2019. Disponível em: <https://www.fiesp.com.br/noticias/setor-textil-e-de-vestuario-ira-crescer-nos-proximos-anos-no-pais/>. Acesso em: 21 out. 2020.

SOCIAL, Secretaria de Comunicação. Na sessão desta quarta-feira (22), STF volta a discutir terceirização de atividade-fim. **Supremo Tribunal Federal**, Brasília, p. 1-2, 21 ago. 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=387373>. Acesso em: 16 set. 2020.

TERMO de Compromisso de Ajustamento de Conduta Nº 1834/2010. **Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, p. 1-11, 22 set. 2010. Disponível em: https://www.marisa.com.br/downloads/fornecedores/2-TAC-TRABALHO-ESCRAVO_Leitura-e-Conhecimento.pdf. Acesso em: 23 set. 2020.

TRT mantém condenação da M.Officer por trabalho escravo e multa de R\$ 6 milhões. **G1**, [S. l.], p. 1-2, 8 nov. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/trt-mantem-condenacao-da-mofficer-por-trabalho-escravo-e-multa-de-r-6-milhoes.ghtml>. Acesso em: 23 set. 2020.