



FUNDAÇÃO EDSON QUEIROZ
UNIVERSIDADE DE FORTALEZA – UNIFOR
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO CONSTITUCIONAL
Dissertação de Mestrado em Direito Constitucional

**O TRABALHO DECENTE E AS REDES DE
SUBCONTRATAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE AS ESTRATÉGIAS
DE PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO PRECÁRIO NA
CONFECÇÃO DO VESTUÁRIO EM FORTALEZA**

Lara Pinheiro Bezerra

Fortaleza - CE
Agosto, 2017

LARA PINHEIRO BEZERRA

**O TRABALHO DECENTE E AS REDES DE
SUBCONTRATAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE AS ESTRATÉGIAS
DE PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO PRECÁRIO NA
CONFECÇÃO DO VESTUÁRIO EM FORTALEZA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito Constitucional da Universidade de Fortaleza como requisito parcial para a obtenção do Grau de Mestre em Direito Constitucional, sob a orientação da Professora Doutora Ana Virgínia Moreira Gomes.

Fortaleza - CE
2017

Ficha catalográfica da obra elaborada pelo autor através do programa de geração automática da Biblioteca Central da Universidade de Fortaleza

Bezerra, Lara Pinheiro.

O TRABALHO DECENTE E AS REDES DE SUBCONTRATAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE AS ESTRATÉGIAS DE PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO PRECÁRIO NA CONFECCÃO DO VESTUÁRIO EM FORTALEZA / Lara Pinheiro

Bezerra. - 2017

205 f.

Dissertação (Mestrado Acadêmico) - Universidade de Fortaleza. Programa de Mestrado em Direito Constitucional, Fortaleza, 2017.

Orientação: Ana Virgínia Moreira Gomes.

1. Redes de subcontratação. 2. Trabalho informal e precário. 3. Trabalhadores da indústria de vestuário. 4. Relações trabalhistas. 5. Estratégias jurídicas. I. Gomes, Ana Virgínia Moreira. II. Título.

LARA PINHEIRO BEZERRA

**O TRABALHO DECENTE E AS REDES DE
SUBCONTRATAÇÃO: UM ESTUDO SOBRE AS ESTRATÉGIAS
DE PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO PRECÁRIO NA
CONFECÇÃO DO VESTUÁRIO EM FORTALEZA**

BANCA EXAMINADORA

Professora Dr.^a Ana Virgínia Moreira Gomes (Orientadora)
Universidade de Fortaleza – UNIFOR

Professora Dr.^a Cristiane Aquino de Souza (Examinadora)
Universidade Federal do Ceará - UFC

Professora Dr.^a Mariana López Matias (Examinadora)
Universidade de Fortaleza – UNIFOR

Dissertação aprovada em: _____/_____/_____

Dedico este trabalho a Miguel de Castro Neto, a Francisco José Gomes da Silva e a Francisca Olivia Bezerra Mendes Gomes, pessoas que dedicaram seu tempo para me ensinar a amar o Direito, especialmente, a área trabalhista de atuação e que, de modo especial, sempre foram referenciais de retidão, gentileza e humildade no meu caminho.

AGRADECIMENTOS

A Deus, cujas mãos em mim repousa, conhece meus pensamentos, sabe todos os meus passos, dando-me força e coragem e concedendo-me saúde durante o curso deste Mestrado em Direito Constitucional;

Aos meus pais, pelo esforço e dedicação para que eu sempre consiga alcançar meus objetivos com confiança, humildade e respeito;

Ao meu marido, James Girão, pela cumplicidade, pelo companheirismo ininterrupto e pelo apoio aos meus sonhos e projetos, ainda que, às vezes, pareçam inatingíveis, a quem muito devo e para quem dedico meus esforços pela vibração em cada vitória obtida no decorrer da minha caminhada;

A minha filha, Júlia Girão, por entender os momentos em que estive ausente das brincadeiras e das festinhas, quando estava estudando e, agora, nesta reta final, escrevendo esta dissertação;

A minha fiel escudeira Júlia Silva, por me ajudar a chegar nesta etapa e me deixar tranquila para escrever, enquanto cuidava com tanto esmero dos afazeres da minha casa e da minha filha;

Aos meus familiares e colegas pelo incondicional apoio emocional, pela compreensão das ausências e, principalmente, pelas energias positivas obtidas no decorrer deste curso de mestrado, notadamente das amigas Lucinha Gomes, Andrea Meneses, Aline Passos, Gabriela Mesquita e Alessandra Rebouças e dos amigos Willian Gutierrez, Rogério Holanda e Paulo Rogério Rebouças.

À Professora Doutora Ana Virgínia Moreira Gomes, pelo conhecimento irretocável e pela orientação impecável, ministrada durante todo o curso de mestrado, na construção de trabalhos e na elaboração desta dissertação, participando de cada ideia desenvolvida e contribuindo com cada palavra escrita, destacando erros, evidenciando acertos e apontando

escolhas. Sou grata, também, pela paciência, pelo acolhimento, pelos ensinamentos diários, que me oportunizaram acumular conhecimentos e formação, notadamente durante a experiência de estágio na docência que cursei por um semestre sob sua orientação;

Aos professores José Ferreira Bastos e Núbia Maria Garcia Bastos, por cooperarem com tanta dedicação e esmero na revisão desta dissertação;

Às Professoras Doutoras Mariana López Matias e Cristiane Aquino de Souza, pela aceitação em participar da banca de defesa desta dissertação;

A todo o corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Direito Constitucional (PPGD) e, de modo especial, à Professora Doutora Gina Vidal Marcílio Pompeu, que me apresentou este programa de pós-graduação *stricto sensu* e me ajudou a escolher as disciplinas, e ao Professor Antônio Jorge Pereira Júnior, que contribuiu para incutir em mim o pensamento crítico e científico nos trabalhos escritos e na elaboração desta dissertação;

Aos que compõem a coordenação do PPGD, pela organização e pela cordialidade com as quais conduzem o trato diário com os alunos;

Agradeço, finalmente, a todos da Universidade de Fortaleza - UNIFOR, instituição da qual me orgulho, por nela ter me tornado bacharela e, agora, mestra em Direito.

RESUMO

Nas últimas décadas, as relações de emprego esmaeceram, enquanto as relações de trabalho atípicos e flexíveis se propagaram, atingindo muitos trabalhadores, notadamente as mulheres. A informalidade e a precariedade marcam as novas formas de trabalho. O emprego deixa de ser a modalidade de trabalho preponderante. A subordinação jurídica carece de substrato como elemento definidor da relação de emprego. A indústria de confecção do vestuário constitui um exemplo significativo desse novo padrão ao se descentralizar em cadeias de produção. As diretrizes do trabalho decente emergem como um paradigma à regulação do problema do trabalho nas cadeias produtivas. Esta dissertação busca identificar os déficits de trabalho decente nas redes de subcontratação, tomando, como exemplo, a indústria de confecção do vestuário em Fortaleza. O objetivo geral é explorar possíveis estratégias jurídicas de responsabilização do tomador de serviços em situações de trabalho informal e precário das costureiras. Analisa-se o sistema de redes de subcontratação nas cadeias produtivas globais e suas repercussões nas relações e nos contratos de trabalho estabelecidos entre costureiras e tomadores de serviços. Apresenta-se a Resolução sobre Trabalho Decente nas Cadeias Globais de Fornecimento. Investigam-se as condições e as relações de trabalho nas redes de subcontratação da indústria de confecções do vestuário brasileira, com recorte para os estados de São Paulo e Ceará. Em seguida, examinam-se as condições e as formas de contratação das costureiras nas redes de subcontratação do vestuário em Fortaleza, relacionando as consequências decorrentes da informalidade, da precariedade e da vulnerabilidade do trabalho das costureiras. Sugerem-se medidas a fim de fortalecer reflexões sobre políticas públicas com enfoque na promoção do trabalho decente e na eliminação das formas de trabalho informal e precário das costureiras em Fortaleza. Posteriormente, estuda-se o conceito de subordinação jurídica e suas dimensões. Investigam-se as relações de trabalho estabelecidas no contexto contemporâneo da atividade de confecção do vestuário, a partir dos ajustes firmados entre costureiras e tomadores de serviços. Por fim, discutem-se possíveis estratégias jurídicas de responsabilização do tomador de serviços em situações de trabalho informal e precário. Quanto à metodologia, a pesquisa é bibliográfica, com abordagem qualitativa e, quanto aos objetivos, é de caráter descritivo. Como resultado, confirmou-se a insuficiência de políticas de combate às formas de trabalho informal e precário das costureiras em Fortaleza. Constatou-se a necessidade de adequação da legislação trabalhista à resolução dos conflitos decorrentes das novas relações e contratações de trabalho, de modo a adotar critério mais eficiente para determinar o sujeito passivo de responsabilidades pelos créditos devidos ao empregado e albergar formas contratuais e trabalhadores que estão à margem da proteção do Direito do Trabalho. Conclui-se que a subordinação jurídica estrutural constitui um critério adequado para identificar, nas redes de subcontratação do vestuário, a responsabilidade do tomador de serviço. No caso das confecções do vestuário em Fortaleza, o desenvolvimento de políticas públicas e a criação de espaços de diálogo social constituem medidas mais efetivas do que o desmonte de microcadeias produtivas para a identificação do tomador de serviços.

Palavras-chave: Redes de subcontratação. Trabalho informal e precário. Trabalhadores da indústria de vestuário. Relações trabalhistas. Estratégias jurídicas.

ABSTRACT

In the last decades, employment relations have faded, while atypical and flexible working relationships have spread, reaching many workers, especially women. Informality and precariousness mark new forms of work. Employment is no longer the prevailing type of work. Legal subordination lacks substrate as the defining element of the employment relationship. The garment industry is a significant example of this new pattern in decentralizing production chains. The decent work guidelines emerge as a paradigm for the regulation of the labor problem in productive chains. This dissertation seeks to identify decent work deficits in subcontracting networks, taking, for example, the garment industry in Fortaleza. The overall objective is to explore possible legal strategies for accountability of the service provider in informal and precarious work situations for seamstresses. It analyzes the system of subcontracting networks in the global productive chains and its repercussions in the relations and in the contracts of work established between seamstresses and service takers. The Resolution on Decent Work in the Global Supply Chains is presented. The conditions and labor relations in the subcontracting networks of the Brazilian garment industry are investigated, with cuts for the states of São Paulo and Ceará. Next, the conditions and forms of hiring of seamstresses in garment subcontracting networks in Fortaleza are examined, relating the consequences of informality, precariousness and vulnerability of dressmakers' work. It is suggested measures to strengthen reflections on public policies with a focus on promoting decent work and eliminating informal and precarious forms of work for seamstresses in Fortaleza. Subsequently, the concept of legal subordination and its dimensions is studied. The work relationships established in the contemporary context of the garment making activity are investigated, based on the adjustments made between seamstresses and service takers. Finally, we discuss possible legal strategies of accountability of the service provider in situations of informal and precarious work. As for the methodology, the research is bibliographical, with a qualitative approach and, regarding the objectives, it is descriptive in nature. As a result, the inadequacy of policies to combat informal and precarious forms of sewing in Fortaleza was confirmed. It was verified the need to adapt the labor legislation to the resolution of the conflicts arising from the new relationships and hiring of labor, in order to adopt a more efficient criterion to determine the taxable person responsible for the credits owed to the employee and to accommodate contractual forms and workers who are outside the protection of labor law. It is concluded that structural legal subordination is an appropriate criterion for identifying subcontractors' clothing liability for the service provider. In the case of clothing confections in Fortaleza, the development of public policies and the creation of spaces for social dialogue are more effective measures than the dismantling of productive micro-chains for the identification of the service taker.

Keywords: Subcontracting networks. Informal and precarious Work. Clothing industry workers. Working relationships. Legal strategies.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Feira na Praça da Sé de Fortaleza	76
Figura 2 - Antigo Beco da Poeira	91
Figura 3 - Obras do Metrofor	92
Figura 4 - Centro de Pequenos Negócios	92
Figura 5 - Esqueleto do Beco da Poeira	93
Figura 6 - Beco da Poeira	93
Figura 7 e 8 - Polo de Moda da Rua José Avelino	96
Figura 9 e 10 - Bancas no Galpão do Polo de Moda da José Avelino	96
Figura 11 - Feiras realizadas em bancas, barracas e lonas estendidas pelo chão	97
Figura 12 - Modalidades de Contrato	130

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1 TRABALHO DECENTE E REDES DE SUBCONTRATAÇÃO.....	21
1.1 Os modelos de produção e a mudança no paradigma das relações de trabalho	25
1.2 O trabalho decente e as redes de subcontratação nas cadeias produtivas globais.....	36
1.3 A resolução da OIT de 2016 sobre cadeias produtivas	44
1.4 Redes de subcontratação e a indústria de confecção do vestuário no Brasil.....	51
2 AS REDES DE SUBCONTRATAÇÃO NA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO DO VESTUÁRIO EM FORTALEZA	67
2.1 Indústria de confecção do vestuário no Ceará e em Fortaleza	70
2.2 Redes de subcontratação em Fortaleza: as facções	78
2.3 Atores do setor informal: circulação e distribuição das confecções de vestuário.....	90
2.4 As condições de trabalho das costureiras: os principais desafios ao trabalho decente	105
3 REDES DE SUBCONTRATAÇÃO: INSTRUMENTOS JURÍDICOS QUE FUNDAMENTAM A RESPONSABILIDADE DOS TOMADORES DE SERVIÇO.....	114
3.1 Terceirização: aspectos conceituais e efeitos jurídicos	116
3.2 Subordinação: uma releitura da dimensão clássica nas relações de emprego	120
3.3 O contrato de facção e a responsabilidade do tomador de serviços	129
3.4 Subordinação estrutural: um novo paradigma para a responsabilidade do tomador em situações de terceirização precarizante	135
3.5 A subordinação estrutural-reticular e o grupo econômico.....	143
3.6 Responsabilidade em cadeia e a teoria da cegueira deliberada	147

3.7	A responsabilização da cadeia produtiva frente ao trabalho análogo ao de escravo: “a identificação do poder econômico relevante”	149
3.8	O trabalho subordinado na estrutura da rede empreendedora: a insuficiência dos instrumentos jurídicos	154
	CONCLUSÃO.....	162
	REFERÊNCIAS	179
	ANEXO	198

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho sofreu modificações importantes nas últimas décadas. As relações de emprego tradicionais, pautadas no trabalho regulamentado, se enfraqueceram e, ao mesmo tempo, a insegurança no emprego e a desigualdade de oportunidades proliferaram, com a ampliação de contratos de trabalho mais flexíveis, desprovidos de direitos trabalhistas e previdenciários, instigando a precariedade e a vulnerabilidade, atingindo um significativo número de trabalhadores, em especial as mulheres.

Se, por um lado, a externalização de atividades, o estabelecimento de relações com outras empresas e a organização da força de trabalho em redes de subcontratação e terceirização permitiram as empresas ganhar dimensão global e contribuíram para a formação de cadeias produtivas globais, por outro, favoreceram a proliferação das formas de contratação mais inseguras.

A indústria têxtil e de confecção do vestuário são apontadas como uma das primeiras a adotar os novos padrões de gestão e a criar uma nova divisão do trabalho com fundamento na racionalidade da produção, maior flexibilidade das relações de emprego e incorporação das mulheres na força de trabalho, geralmente em condições precárias, degradantes e discriminatórias.

As mudanças não se limitam aos países desenvolvidos. Novas formas de relações e contratações de trabalho surgiram nos países em desenvolvimento. A informalidade e a precariedade marcam essas novas formas de trabalho. O conceito de trabalho decente, estabelecido pela OIT, surge como uma resposta aos desafios da globalização, da reestruturação produtiva e do neoliberalismo em nível mundial, notadamente o combate ao trabalho precário e a eliminação de situações de exclusão e de discriminação no trabalho.

As diretrizes do trabalho decente emergem como parâmetro para a regulação do problema do trabalho nas cadeias produtivas globais, como paradigma a ser adotado pelos países desenvolvidos e como epicentro das estratégias nacionais dos países em

desenvolvimento, com o intuito de respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores nas cadeias globais de produção.

Um exemplo claro desses novos padrões de gestão e organização da força de trabalho é encontrado na indústria de confecção do vestuário brasileira. Nesse setor, diante da competitividade acirrada no mercado, da sazonalidade da produção e da demanda assegurada o ano todo, buscou-se maior flexibilidade da produção e das relações de emprego.

A descrição dessa indústria atualmente inclui a fragmentação da cadeia produtiva, em médias, pequenas ou microempresas, a proliferação de facções de costura, o trabalho em domicílio, o emprego intensivo de mão de obra feminina, distintas formas de subcontratação e a terceirização das relações de trabalho.

A pulverização da produção em cadeias de terceirização, que apresentam na ponta superior grandes empresas multinacionais com realização de atividades no mercado global e na ponta inferior pequenas oficinas de costura, facções e trabalho em domicílio, com prestação de serviços para empresas de pequeno e médio porte que atuam como interpostas entre o prestador de serviços e a grande marca tomadora, correspondem a estratégias de gestão e de organização do trabalho presentes na indústria do vestuário brasileira.

Redes de subcontratação de empresas nacionais, formadas por médias ou pequenas empresas, microempresas, oficinas de costura e facções, que realizam trabalho como subcontratadas numa cadeia global e possuem como tomador de seus serviços uma grande fábrica ou lojas de grife sediadas no exterior, também constituem formas de relações de trabalho encontradas na indústria do vestuário brasileira.

Ademais, existem confecções e facções de costura que, além de confeccionar peças do vestuário com fornecedores e tomadores de serviços, inseridas em cadeias de terceirização e redes de subcontratações, comercializam suas peças em centros comerciais e feiras livres, diretamente, ou por meio de relações estabelecidas informalmente com feirantes.

No estudo realizado, observou-se a desindustrialização e a pulverização geográfica da fábrica, com base na coordenação da produção de modo horizontal – empresa tomadora de serviços em um local, fornecedoras em outro e várias confecções e oficinas de costura espalhadas –, mas não a descentralização empresarial, pois o comando permanece com o tomador, proprietário da marca.

As empresas tomadoras estabelecem regras, como, por exemplo, preços, quantidades, qualidade das peças, métodos de costura e prazos de entrega; fornecem equipamento e insumos, como maquinário, tecidos, acessórios, entre outros; e são proprietárias das marcas de roupas produzidas nas confecções e oficinas de costura.

Não obstante, reiteradamente, essas empresas declaram-se isentas de qualquer responsabilidade pelas formas de relação de trabalho, pelos diversos tipos de contratos de trabalho estabelecidos com as costureiras e pelas condições de trabalho identificadas nas confecções e oficinas de costura.

Este trabalho ressalta a disseminação do trabalho informal e precário, por meio da descentralização produtiva, destaca a ampliação de formas de contratação mais inseguras e identifica como principais oportunidades de trabalho na indústria de confecção de vestuário, pequenas e microempresas localizadas em São Paulo.

Apesar da concentração da indústria de confecções do vestuário em São Paulo, o recorte desta pesquisa destaca o estado do Ceará, representativo, dentre os estados do Nordeste, como aquele de políticas de investimentos industriais mais atrativos em meados dos anos 90, e centra o foco nas redes de subcontratação que impulsionam a indústria de confecções do vestuário em Fortaleza, buscando uma reflexão sobre os trabalhadores informais e os principais desafios ao trabalho decente.

A maioria dos trabalhadores não usufrui dos direitos trabalhistas e dos benefícios e garantias de seguridade social, o que é especialmente problemático em razão dos riscos à saúde ocupacional gerados pela precarização do trabalho. Outrossim, as relações de trabalho se caracterizam como uma relação de emprego disfarçada. Se verificadas do ponto de vista jurídico, poderiam ser classificadas como uma fraude à legislação vigente.

Esta dissertação destaca que o Direito do Trabalho enfrenta um momento de redefinição, pois foi criado para regular uma modalidade de relação jurídica – o emprego – que, gradativamente, cede espaço para outras formas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo.

O emprego, portanto, não é mais a única modalidade de trabalho, tampouco a modalidade hegemônica. O contrato de trabalho, instrumento jurídico que formaliza o vínculo de emprego, deixa de ser a forma contratual preponderante. A subordinação jurídica, elemento

caracterizador da relação de emprego, tornou-se insuficiente para conferir proteção ao trabalhador na sociedade contemporânea. Ao mesmo tempo, notou-se que as novas relações empresariais se desprendem do conceito clássico de grupo econômico estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Alguns aspectos dessas modalidades de relação e contratação de trabalho, especialmente as consequências trabalhistas e previdenciárias experimentadas pelas trabalhadoras nas confecções, nas facções de costura e no trabalho em domicílio, bem como a responsabilização do tomador de serviços pelo trabalho realizado pelas costureiras nas redes de subcontratação e terceirização do vestuário, despertam na mídia televisiva e impressa, na comunidade acadêmica e nas cortes trabalhistas, a discussão acerca da possibilidade de proteção a esse trabalho, merecendo um estudo mais aprofundado com vistas a antecipar algumas respostas a questões tão complexas.

Nesse contexto, resta clara a necessidade de novas reflexões e posicionamentos do Direito do Trabalho diante de uma realidade diferente daquela época em que foi concebido, ampliando seu objeto de atuação para albergar formas contratuais e parcela de trabalhadores que estão à margem da proteção do Direito do Trabalho.

Em vista disso, buscou-se observar como é possível para o direito do trabalho e as políticas públicas proteger esses trabalhadores, contribuindo para uma maior formalização das relações de trabalho dessas pessoas, conferindo direitos trabalhistas e previdenciários a esses atores sociais, e é sob essa perspectiva que se pretende abordar este estudo.

A pesquisa se justifica pela relevância social do tema, uma vez que aborda um assunto de grande interesse da sociedade e do governo, que é a identificação dos fatores de informalidade e precariedade presentes nas formas de relação de trabalho vivenciadas pelas costureiras na cidade de Fortaleza.

Acredita-se que os resultados desta análise possam contribuir com os órgãos públicos para a elaboração de estratégias destinadas a reduzir a precariedade e a informalidade do trabalho das costureiras nas confecções, nas facções de costura e no trabalho em domicílio na cidade de Fortaleza, como também permitam aos profissionais da área jurídica explorar possíveis estratégias de responsabilização do tomador de serviços em situações de trabalho informal e precário das costureiras.

Com base nessas premissas, buscou-se o enfrentamento das seguintes questões: Qual o impacto das cadeias globais de produção no trabalho decente e nos direitos fundamentais dos trabalhadores da indústria de confecção do vestuário? Quais responsabilidades são atribuídas pela Conferência da Organização Internacional do Trabalho à OIT, aos governos, aos parceiros sociais e às empresas para a promoção do trabalho decente nas cadeias produtivas globais? Quais fatores contribuíram para a precarização das relações de emprego e das condições de trabalho na indústria de confecção do vestuário brasileira? Quais as causas e consequências trabalhistas e previdenciárias das formas de relação de trabalho experimentadas pelas trabalhadoras nas confecções, nas facções de costura e no trabalho em domicílio na cidade de Fortaleza, estado do Ceará? Quais os principais desafios enfrentados pelas políticas públicas destinados à promoção do trabalho decente das costureiras e dos diversos atores sociais que movimentam os Centros Comerciais e as Feiras na cidade de Fortaleza, estado do Ceará? O critério da subordinação estrutural constitui um parâmetro adequado para assegurar eficácia protetiva às costureiras imiscuídas em novas formas de trabalho no mundo contemporâneo, desprovidas de contratos de trabalho e sem amparo de direitos trabalhistas? A legislação trabalhista brasileira é adequada para a resolução dos conflitos decorrentes das novas relações e contratações de trabalho estabelecidas pelas costureiras com os intermediários e tomadores de seus serviços?

Para tanto, nesta dissertação, buscou-se identificar os déficits de trabalho decente nas redes de subcontratação, tomando como caso de estudo a indústria de confecção do vestuário em Fortaleza, com o objetivo geral de explorar possíveis estratégias jurídicas de responsabilização do tomador de serviços em situações de trabalho informal e precário das costureiras nas redes de subcontratação do vestuário.

Para a realização desse objetivo, analisa-se o sistema de redes de subcontratação nas cadeias produtivas globais e suas repercussões nas relações de trabalho na indústria de confecções do vestuário, examina-se a Resolução sobre Trabalho Decente nas Cadeias Globais de Fornecimento com as recomendações a serem cumpridas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT e as atribuições dos governos, dos parceiros sociais e das empresas para a promoção do trabalho decente nas cadeias produtivas globais, investigam-se as condições e relações de trabalho nas redes de subcontratação da indústria de confecções do vestuário brasileira, com recorte para os estados de São Paulo e do Ceará, relacionando os fatores que contribuíram para a informalidade, a precariedade e a vulnerabilidade do trabalho.

Em seguida, procurou-se investigar o trabalho nas redes de subcontratação da indústria de confecções do vestuário em Fortaleza, relacionar as consequências trabalhistas e previdenciárias decorrentes da informalidade, da precariedade e da vulnerabilidade do trabalho das costureiras e observar as políticas públicas do município de Fortaleza, destinadas à promoção do trabalho decente e à eliminação das formas de trabalho informal e precário das costureiras e demais participantes da distribuição e circulação de produtos de vestuário em Fortaleza.

Posteriormente, estuda-se o conceito de subordinação jurídica, analisam-se suas dimensões clássica, objetiva e estrutural com a finalidade de identificar o critério definidor da relação de emprego diante do surgimento de novas formas de trabalho, investigam-se os contratos e as novas relações de trabalho estabelecidas no contexto contemporâneo da atividade produtiva da indústria de confecção do vestuário, a partir das relações estabelecidas entre as costureiras e o contratante de serviços e se discutem possíveis estratégias jurídicas de responsabilidade do tomador de serviços em situações de trabalho informal e precário das costureiras.

Em relação aos aspectos metodológicos, as hipóteses foram investigadas por meio de: pesquisas bibliográficas, de títulos nacionais e estrangeiros, buscando explicar o problema por meio de literatura já publicada em forma de artigos, livros, revistas e publicações avulsas, utilizando autores que contemplam estudos pertinentes ao campo do Direito e áreas afins, de forma a envolver o tema em estudo; por meio de projetos de lei, resoluções, normas jurídicas integrantes do ordenamento jurídico brasileiro, tanto em âmbito constitucional, como infraconstitucional; de dados constantes na base oficial da Organização Internacional do Trabalho – OIT, de documentos relativos à adoção de políticas públicas visando à eliminação das formas de trabalho informal e precário; de dados estatísticos obtidos pelos institutos de pesquisa e de decisões judiciais, especialmente aquelas proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunais Superiores.

Quanto à utilização dos resultados, a pesquisa é pura, visto que o intuito é aumentar o conhecimento sobre o tema, sem desconsiderar a possibilidade de aplicação dos resultados obtidos como instrumento a ser utilizado pelos profissionais da área jurídica, pelas empresas e pelos órgãos de desenvolvimento de políticas públicas, de modo a contribuir com os órgãos públicos para a elaboração de programas e ações destinadas a reduzir a informalidade e a precariedade do trabalho das costureiras na indústria de confecções do vestuário em Fortaleza,

como também viabilizar possíveis estratégias jurídicas de responsabilidade do tomador de serviços em situações de trabalho informal e precário das costureiras.

Segundo a abordagem, a pesquisa é qualitativa, pois busca apreciar a realidade do tema tendo como paradigmas normativos a Constituição Federal de 1988, a legislação trabalhista, os Tratados, as Convenções e as Resoluções da OIT, sem prejuízo da análise de dados estatísticos acerca da informalidade e da precariedade da indústria de confecções do vestuário no Brasil e de dados referentes às confecções, às facções de costura e ao trabalho em domicílio no estado do Ceará e, especialmente, no município de Fortaleza. No que concerne aos fins, a pesquisa é descritiva, pois almeja interpretar e descrever o problema estudado.

No primeiro capítulo descreve-se o sistema de redes de subcontratação nas cadeias produtivas globais e suas repercussões nos modelos de gestão e organização da força de trabalho e nas relações e contratos de trabalho estabelecidos pelas costureiras e tomadores de serviços na indústria de confecções do vestuário.

Apresenta-se, no primeiro capítulo, a Resolução sobre Trabalho Decente nas Cadeias Globais de Fornecimento com as recomendações a serem cumpridas pela Organização Internacional do Trabalho – OIT e as atribuições dos governos, dos parceiros sociais e das empresas para a promoção do trabalho decente nas cadeias produtivas globais.

Compreendido o conceito de trabalho informal na concepção da OIT, as dimensões de precariedade identificadas pela OIT, os pilares estratégicos do trabalho decente e a agenda de políticas sugeridas pela OIT para a promoção do trabalho decente, por meio do diálogo social, proteção social e criação de empregos, envolvendo o papel dos três agentes – governos, parceiros sociais e empresas –, investigam-se as condições e relações de trabalho nas redes de subcontratação da indústria de confecções do vestuário brasileira, com realce para os estados de São Paulo e do Ceará.

No segundo capítulo, examinam-se as condições e as formas de contratação do trabalho das costureiras nas redes de subcontratação da indústria de confecção do vestuário em Fortaleza. Observam-se, além das costureiras, os diversos atores sociais envolvidos na dinâmica de circulação e distribuição de confecções do vestuário em Fortaleza, tomando como exemplo aqueles trabalhadores que movimentam o Centro Comercial Beco da Poeira e a feira da Rua José Avelino, em Fortaleza.

Esta dissertação expõe as diferentes manifestações de informalidade e precariedade nas confecções, nas facções de costura e no trabalho em domicílio na cidade de Fortaleza, suas causas e consequências, com implicações significativas na estruturação do mercado de trabalho e nas políticas de proteção social. Em seguida, este trabalho apresenta algumas proposições para avançar as reflexões sobre políticas públicas destinadas à promoção do trabalho decente e a eliminação das formas de trabalho informal e precário das costureiras e dos atores sociais envolvidos na distribuição e circulação de produtos confeccionados.

Compreendida a situação das redes de subcontratação que envolvem as confecções e as facções de costura em Fortaleza, bem como a comercialização de confecções do vestuário em centros comerciais e feiras livres, o terceiro capítulo apresenta o conceito de subordinação jurídica nas suas acepções clássica, objetiva e estrutural com o objetivo de identificar o critério definidor da relação de emprego diante do aparecimento de novas formas de trabalho.

Examinam-se os contratos e as novas relações de trabalho firmadas no cenário contemporâneo da atividade produtiva da indústria de confecção do vestuário, a partir das relações acertadas entre as costureiras e o contratante de serviços, como, por exemplo, o contrato de prestação de serviços estabelecido entre o tomador, o intermediador e prestador de serviços, e o contrato de facção.

Discutem-se a responsabilidade do intermediador de mão de obra e do tomador de serviços pelo inadimplemento dos créditos trabalhistas das costureiras em situações de terceirização precarizante, a responsabilidade da cadeia produtiva frente ao trabalho análogo ao de escravo e a responsabilidade pelo pagamento de débitos trabalhistas na estrutura da rede empreendedora do vestuário em Fortaleza.

Os resultados deste estudo ressaltam a insuficiência de políticas públicas de combate às formas de trabalho informal e precário das costureiras e propõem possíveis estratégias jurídicas de responsabilização do tomador de serviços pelo trabalho realizado pelas costureiras nas redes de subcontratação do vestuário.

Nesse viés, esta dissertação expõe três instrumentos jurídicos utilizados para fundamentar a responsabilidade civil e trabalhista dos tomadores de serviço: a) a tese da subordinação jurídico-estrutural; b) os contratos coligados e conexos; e c) a teoria da cegueira deliberada.

No primeiro instrumento, tutela-se a proteção ao trabalhador, consubstanciada a partir da subordinação objetiva. Já o segundo instrumento sustenta a existência de conexão entre os contratos e as atividades econômicas das empresas tomadoras e prestadoras de serviços. Por fim, o terceiro instrumento defende a responsabilização do tomador final de serviços sob o argumento de que o beneficiário da atividade possui o dever objetivo de conhecer as condições de trabalho das empresas subcontratadas ou terceirizadas.

As soluções para coibir a precariedade e a informalidade do trabalho e imputar responsabilidades mostraram-se diferentes para cada uma das situações estudadas conforme expostas adiante.

1 TRABALHO DECENTE E REDES DE SUBCONTRATAÇÃO

A crise do modelo de trabalho regulamentado perpassa a superação dos modelos taylorista e fordista de produção que, a partir da década de 1970, entra em decadência, devido à impossibilidade de oferecer soluções às contradições do capitalismo globalizado, até a chegada do modelo toyotista, cujo sistema é adequado à nova técnica da produção capitalista que emergiu no contexto do processo de globalização.

Em meio à crise do capitalismo, o modelo toyotista se propagou pelo mundo. Também conhecido como sistema *ohnista*, esse modelo adota o padrão da empresa enxuta, de modo a pulverizar parte de seus serviços para outras empresas. A ideia fundamental era produzir somente o necessário, em pequenos lotes, com a máxima qualidade, reduzir os estoques e substituir a padronização pela diversificação e produtividade.

As relações de trabalho também sofreram modificações, exigindo um trabalhador mais qualificado, participativo e polivalente, com habilidade para trabalhar em mais de uma função. Esse novo modelo, conforme Rapassi (2008, p. 163):

implementou novas técnicas de administração, principalmente o '*downsizing*': o salário individualizado (por produtividade), a diminuição com controle do estoque ('*kan-ban*') e a produção em tempo real ('*just-in-time*'); com isso, eliminou-se o excesso de equipamentos, a área útil empenhada nas atividades e o número de empregados necessários para a mesma produção, mantendo-se apenas os trabalhadores multifuncionais, qualificados e adaptáveis às mudanças. Outro aspecto desse sistema é o '*outsourcing*', que aposta nas deslocalizações de unidades produtivas, de país em país, em busca de força de trabalho mais barata possível, e, geralmente, com maiores debilidades organizativas ao nível sindical e sem grande passado de luta reivindicativa ('*dumping*' social).

Parte-se, portanto, de um cenário de reestruturação e descentralização produtiva, de forma globalizada, implementação de políticas neoliberais e flexibilização do trabalho, que indicam um novo momento constituído por um novo paradigma produtivo, inspirado no modelo toyotista, novos padrões de gestão e organização da força do trabalho, no interior dos quais se inserem distintas formas de subcontratação e de terceirização das relações de trabalho, indica um novo trabalhador e novas modalidades de alienação do trabalho.

A subcontratação e a terceirização constituem o elemento central desse novo modelo produtivo, marcado pelas estratégias da empresa enxuta, maior flexibilidade da produção e das relações de emprego e incorporação maciça das mulheres na força de trabalho, geralmente em condições precárias, degradantes e discriminatórias.

A externalização de atividades e o estabelecimento de relações com outras empresas e sua organização em redes de subcontratação e de terceirização contribuíram para a formação de cadeias produtivas globais que materializam o novo modelo de produção e concretizam essa mudança do paradigma de trabalho.

Centra-se o foco no enxugamento das grandes empresas multinacionais e na transferência de parte da produção para outras empresas onde a desregulamentação dos direitos trabalhistas e o baixo custo da força de trabalho permitem ganhos de produtividade e aumentam a competitividade.

A empresa constituída por diferentes atividades, com estrutura de mercado caracterizada por uma elevada concentração local e verticalização da escala produtiva, concentrou seus esforços na atividade principal e promoveu a desindustrialização e descentralização geográfica da fábrica, com base na coordenação da produção de modo horizontal.

A nova empresa ganhou dimensão global e adotou uma posição de integração nas cadeias produtivas globais. A indústria de confecção do vestuário pode ser citada como exemplo. As indústrias têxteis e de vestuário foram uma das primeiras a adotar os novos métodos e máquinas de trabalho e a criar uma nova divisão de trabalho com base na racionalidade da produção (BIGNAMI, 2014, p.37).

No Brasil, a transição para o novo padrão de gestão do trabalho inspirado no modelo toyotista, como reação à crise do modelo fordista, começa no início dos anos 1980, ainda que localmente, e sua generalização, no processo de reestruturação da produção, ocorre nos anos 1990, com a implementação de políticas neoliberais no país e da inserção do Brasil no contexto da globalização econômica (DRUCK; FRANCO, 2008, p.97).

Ampliam-se as formas precárias e desorganizadas das relações de trabalho. A informalidade e a precariedade marcam as novas formas de trabalho. A gradativa diminuição de trabalho regulamentado e a ampliação de contratações à margem da legislação laboral desencadeiam insegurança nos trabalhadores. A terceirização e a subcontratação instigam a

precariedade e a vulnerabilidade, que atingem um significativo número de trabalhadores, em especial as mulheres.

Os resultados negativos sobre o mercado de trabalho, tanto decorrentes da reestruturação produtiva das empresas multinacionais, quanto da desregulamentação do mercado de trabalho, causadoras do processo de informalidade e de precarização do trabalho, ensejaram novos posicionamentos da OIT, que têm como parâmetro o conceito de trabalho decente.

O trabalho decente surge como uma resposta aos desafios da globalização, especialmente o combate ao trabalho precário e a eliminação de situações de exclusão e discriminação, como um paradigma às políticas públicas em matéria de crescimento e emprego e como uma referência à missão da OIT.

Este capítulo apresenta as redes de subcontratação nas cadeias produtivas globais e, para tanto, centra seu exame na indústria de confecção de vestuário. Sob esse enfoque, o estudo destaca dois sistemas produtivos: o sistema fabril e o sistema de suor. No primeiro caso, a produção está centralizada em uma unidade de trabalho, os empregados são contratados diretamente pela empresa, cumprem o contrato de trabalho mediante controle completo da empresa sobre a produção e as condições de trabalho e a residência do trabalhador é separada da planta fabril.

O segundo caso é baseado na subcontratação de serviços pulverizada em uma cadeia de micro e pequenas empresas, onde cada célula de trabalho é responsável pela confecção de uma parte da peça, o obreiro recebe por peça confeccionada e as relações se estabelecem com fundamento no menor preço e de acordo com o prazo de entrega das mercadorias. Os locais de trabalho se confundem com as residências e, normalmente, se observa o trabalho de costureiras domiciliares na ponta inferior da cadeia, associado a jornadas exaustivas, salários miseráveis, condições de trabalho precárias e degradantes.

Com a globalização econômica e a descentralização produtiva daí decorrentes, o sistema de suor, rechaçado no início do século XX, retorna ao cenário internacional das relações de trabalho. Nesse sentido, o capítulo retrata as fábricas de suor que passaram a se propagar por diversos países, elenca suas principais características, destaca alguns casos de repercussão internacional e aponta o sistema de suor contemporâneo como um paradigma de trabalho que representa a contramão na adoção de políticas destinadas a promover o trabalho decente.

O estudo expõe o conceito de trabalho decente e o atual posicionamento da OIT para a regulação do problema do trabalho nas cadeias produtivas globais. Este capítulo descreve os principais pontos do relatório e as conclusões que deram ensejo à aprovação da Resolução sobre Trabalho Decente nas Cadeias Globais de Fornecimento, proposta em junho de 2016 (105.^a Sessão, Genebra) e submetida à aprovação da Conferência Geral da OIT.

A descentralização produtiva em cadeias de terceirização, que têm na sua ponta superior grandes empresas multinacionais - tomadoras de serviços -, com atuação como produtora, comercializadora ou varejista no mercado globalizado, vinculadas a empresas de médio e pequeno porte, que atuam como interpostas entre a empresa prestadora de serviços e o tomador, são estratégias mercadológicas que incluem a indústria de confecção do vestuário brasileira.

Nessas cadeias, encontram-se, geralmente, nas pontas inferiores, pequenas oficinas de costura, com incorporação de imigrantes na força de trabalho, a maioria mulheres, exercendo atividades em condições precárias e degradantes. Também se observa as facções de costura, que distribuem o trabalho entre os domicílios ou estão instaladas nas residências das costureiras, e essas trabalhadoras operam suas máquinas na informalidade.

Nota-se, ainda, extensas redes de subcontratação de empresas nacionais - médias ou pequenas empresas nos níveis inferiores - operando como subcontratadas numa cadeia global, tendo como principal tomador de serviços grandes magazines ou grifes da moda com sede no exterior, responsáveis pelo gerenciamento e controle da produção.

O estudo das redes de subcontratação na indústria de vestuário brasileira, com enfoque para os estados de São Paulo e do Ceará, é apresentado a seguir. Nesse viés, destacam-se as formas precárias de contratação nas oficinas de costura, identificam-se fluxos da migração clandestina em busca de oportunidades de trabalho, disserta-se sobre casos de trabalho análogo ao de escravo encontrados na atividade de vestuário em São Paulo, apresentam-se as medidas de enfrentamento ao trabalho escravo, a repressão ao trabalho forçado e o combate ao tráfico de pessoas e se comenta sobre as *sweatshops* contemporâneas denunciadas pelo Ministério Público do Trabalho de São Paulo.

Embora exista uma concentração da indústria de confecções do vestuário em São Paulo, o recorte desse trabalho destaca o estado do Ceará, considerado o estado do Nordeste que desenvolveu uma política mais atrativa de investimentos industriais nos anos 90 e, nesse

sentido, centra seu estudo nas redes de subcontratação da indústria de confecções do vestuário em Fortaleza, buscando uma reflexão sobre os trabalhadores informais e os principais desafios ao trabalho decente.

1.1 Os modelos de produção e a mudança no paradigma das relações de trabalho

A crise do modelo de trabalho regulamentado é marcada pelo declínio e transformação dos modelos tayloristas e fordistas¹ de produção. Harvey (2007, p. 122) resume a teoria proposta por Friederick Wislow Taylor:

[...] um influente tratado que descrevia como a produtividade do trabalho podia ser radicalmente aumentada através da decomposição de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização de tarefas de trabalho fragmentadas segundo padrões rigorosos de tempo e estudo do movimento [...].

O modelo taylorista corresponde a um sistema de gestão de trabalho desenvolvido no início do século XIX. Das ideias e experiências de Taylor, emergiu um novo modelo de produção que se constituiu na base teórica do sistema de produção capitalista. Taylor defendia que a maneira mais eficiente de organizar a produção era a decomposição do trabalho complexo, restringindo-o a tarefas simples e repetitiva. Para Taylor, o operário devia executar sua atividade no menor tempo possível durante o processo produtivo, visto ser desnecessário compreender o processo até a finalização do produto, sendo suficiente a especialização do trabalhador em uma só tarefa.

O modo de produção fordista teve seu auge no período pós-Segunda Guerra Mundial (1939-1945), entre os anos 1945 até o fim da década de 1970, que marca o início do processo de globalização econômica. Esse modelo “acentuou os métodos tayloristas de divisão de trabalho, garantindo não só altas taxas de produtividade, mas, sobretudo, o controle da resistência operária” (DELGADO, 2003, p.52).

O padrão de produção fordista é marcado pela junção prática do modelo taylorista e da facilidade das máquinas. A principal característica do sistema de gestão de trabalho fordista foi a especialização do funcionário da fábrica em apenas uma etapa do processo produtivo, repetindo a mesma atividade durante toda a jornada de trabalho. Tal fato gerava uma

¹ O modelo fordista, introduzido no sistema fabril por Henry Ford, demonstrou ser um aperfeiçoamento das ideias de Friederick Wislow Taylor.

alienação física e psicológica nos operários, que não tinham ideia do processo produtivo como um todo.

O modelo de gestão taylorista/fordista era caracterizado pela produção em massa, com a finalidade de diminuir os custos de produção e também ampliar o mercado de consumos; a produção era homogeneizada e verticalizada; o trabalho era rotineiro, disciplinado e repetitivo; as tarefas parceladas, convergindo o trabalho operário à desqualificação.

Em vista disso, no final da década de 60, ações de trabalhadores - mobilização social, movimentação nas fábricas e nas ruas – refutavam os pilares constitutivos da sociedade capitalista, especialmente no que se refere ao controle social da produção. Essas ações representavam uma verdadeira revolta dos operários contra os métodos tayloristas e fordistas de produção, núcleo central das principais contradições do processo de massificação. Nesse sentido, explica Antunes (2009, p.43):

O taylorismo/fordismo realizava uma expropriação intensificada do operário-massa, destituindo-o de qualquer participação na organização do processo de trabalho, que se resumia a uma atividade repetitiva desprovida de sentido. Ao mesmo tempo, o operário-massa era frequentemente chamado a corrigir as deformações e enganos cometidos pela ‘gerência científica’ e pelos quadros administrativos. Essa contradição entre autonomia e heteronomia, própria do processo de trabalho fordista, acrescida da contradição entre produção (dada pela existência de um despotismo fabril e pela vigência de técnicas de disciplinamento próprias da exploração intensiva da força de trabalho) e consumo (que exaltava o lado ‘individualista’ e ‘realizador’), intensificava os pontos de saturação do ‘compromisso fordista’.

A partir da década de 1970, o binômio taylorista/fordista entra em decadência ante a incapacidade de dar respostas às contradições do capitalismo globalizado. No caso específico do trabalho, esse cenário provocou mudanças estruturais no modo de produção das empresas. Assiste-se, a partir de então, à degradação crescente da relação entre capital e trabalho. A produção em massa entra em crise e gradativamente é substituída pelo modelo de produção enxuta, característico do modelo toyotista.

A reestruturação do capitalismo, empreendida desde os anos 1970, envolveu mudanças significativas na operação das empresas, na integração dos mercados, no paradigma do trabalho e na soberania do Estado. Esse processo de reorganização do capital despontou no contexto do processo de globalização.

O predomínio do ideário neoliberal ganhou força na década de 70 e impulsionou a globalização econômica, cujos traços característicos apontam para novas tecnologias, novos

padrões de gestão e de organização do trabalho, enfraquecimento do Estado, abertura dos mercados internos, redução rigorosa dos gastos públicos no âmbito social, desconstrução dos direitos fundamentais sociais, por meio de desregulamentação do mercado, flexibilização e terceirização das relações de trabalho.

Ampliam-se as formas precárias e desorganizadas das relações de trabalho – fragmentação e heterogeneidade – multiplicando-se os fatores de insegurança experimentados pelos trabalhadores. Antunes (2009, p.33) destaca as medidas resultantes dessa reestruturação, as quais se tornaram evidentes com o esgotamento do modelo fordista:

Como resposta à sua própria crise, iniciou-se um processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político de dominação, cujos contornos mais evidentes foram o advento do neoliberalismo, com a privatização do Estado, a desregulamentação dos direitos do trabalho e a desmontagem do setor produtivo estatal, da qual a era Thatcher-Reagan foi a expressão mais forte; a isso se seguiu também um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com vistas a dotar o capital do instrumental necessário para tentar repor os patamares de expansão anteriores.

No cenário da produção e do trabalho, os novos modelos – japonês, sueco, italiano – representam alternativas ao modelo fordista clássico, constituindo-se como referências às mudanças nos processos de gestão e de organização do trabalho, especialmente o modelo toyotista ou modelo japonês, entre os quais se denota a flexibilidade (TONI, 2003, p.248-249).

Nesse período, portanto, emerge uma mutação no padrão de acumulação, buscando alternativas para dinamizar o processo produtivo que apresentava indícios de esgotamento. Para tanto, intensificaram-se as transformações no processo produtivo, por meio do avanço tecnológico, das formas de acumulação flexível e da emergência do modelo toyotista. Antunes (1998, p.26) resume os traços característicos desses modelos da seguinte forma:

Ao contrário do fordismo, a produção sob o toyotismo é voltada e conduzida diretamente pela demanda. A produção é variada, e diversificada e pronta para suprir o consumo. É este quem determina o que será produzido, e não o contrário, como procede na produção em série e de massa do fordismo. Desse modo, a produção sustenta-se na existência de estoque mínimos. O melhor aproveitamento possível de tempo de produção é garantido pelo *just in time*.

As práticas empregatícias do modelo toyotista – *just in time*² /*kanban*³ – emergem como uma nova estratégia de racionalização do trabalho, com foco na produção enxuta e adequada à nova ordem do capitalismo global, tornando a flexibilidade um valor preponderante para o capital. Conforme Chesnais (1996, p.35) “em cada fábrica e em cada oficina o princípio de ‘*lean production*’, isto é, ‘sem gordura de pessoal’, tornou-se a interpretação dominante do modelo ‘*ohnista*’ japonês de organização do trabalho”.

Desse modo, a partir da crise dos anos 1970, o novo modelo de gestão produtiva, impulsionado pelo modelo toyotista, tornou-se adequado à nova técnica da produção capitalista, permeada por uma demanda de novas condições de concorrência e de valorização do capital. Os elementos dessa reestruturação podem ser sintetizados, segundo Castells (1999, p. 21-22), da seguinte forma:

maior flexibilidade de gerenciamento; descentralização das empresas e sua organização em redes tanto internamente quanto em suas relações com outras empresas; considerável fortalecimento do papel do capital vis-à-vis o trabalho, com o declínio concomitante da influência dos movimentos de trabalhadores; individualização e diversificação cada vez maior das relações de trabalho; incorporação maciça das mulheres na força de trabalho remunerada, geralmente em condições discriminatórias; intervenção estatal para desregular os mercados de forma seletiva e desfazer o estado do bem-estar social com diferentes intensidades e orientações, dependendo da natureza das forças e instituições políticas de cada sociedade; aumento da concorrência econômica global em um contexto de progressiva diferenciação dos cenários geográficos e culturais para a acumulação e a gestão do capital.

Conforme Castells (1999, p. 36), essa reestruturação do capitalismo, desde a década de 70, no bojo do processo de globalização, pretendia:

aprofundar a lógica capitalista de busca de lucro nas relações capital-trabalho; aumentar a produtividade do trabalho e do capital; globalizar a produção, circulação e mercados, aproveitando a oportunidade das condições mais vantajosas para a realização de lucros em todos os lugares; e direcionar o apoio estatal para ganhos de produtividade e competitividade das economias nacionais, frequentemente em detrimento da proteção social e das normas de interesse público.

Após o ano de 1970, as transformações econômicas decorrentes do avanço das políticas neoliberais e da reestruturação produtiva que ocorreram em nível mundial apontam para a

² O *just in time* – princípio do estoque mínimo - é um instrumento de controle da produção que busca atender a demanda da maneira mais rápida possível e minimizar os vários tipos de estoque da empresa (intermediários, finais e de matéria-prima) (LEITE, 2003).

³ *Kanban* – placas que visualizam – Funciona segundo um sistema de placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque, estabelecendo um fluxo de informações que emite instruções especificando a quantidade exata de peças necessárias (ANTUNES, 2008).

flexibilização das leis trabalhistas, dos contratos de trabalho e das próprias empresas, numa proporção que não acompanhou a ideia de proteção social almejada pelos trabalhadores.

As oportunidades de emprego, as relações de trabalho e a constituição das empresas passaram por significativas mudanças, sendo os aspectos mais relevantes desse período o aumento da flexibilidade em escala global, a mobilização do capital e a liberalização da economia, eliminando as fronteiras sociais e territoriais, proporcionando uma descentralização da produção. Nesse sentido, denota-se um processo global de transformações dentro do contexto da globalização econômica.

Essa reestruturação produtiva é albergada por novas políticas de gestão e organização do trabalho, fundamentadas numa estratégia empresarial que pretende neutralizar todas as formas de organização e resistência dos indivíduos. Essas políticas, por um lado, inserem uma camada elitizada neste novo modelo que está emergindo e, por outro, extirpam um contingente populacional considerável, por meio do desemprego e das formas precárias de subcontratação e terceirização.

As cadeias produtivas globais materializam essa mudança do paradigma de trabalho e constituem o novo modelo de produção que funciona baseado em uma extensa rede de subcontratação entre empresas ligadas ao processo produtivo e dispersas em uma variedade de países com legislações laborais diferentes.

Esse novo modo de produção é diferente do modelo fordista, caracterizado pela produção vertical e homogênea. As empresas passaram a adotar uma nova postura com base na coordenação da produção de modo horizontal e centralização da estrutura produtiva com foco na administração do *design*, *marketing*, ciência e tecnologia, descentralizando o restante da cadeia produtiva por meio de terceirizações ou subcontratações (CADEIAS..., 2016).

Na década de 1980, a flexibilização da produção e dos mercados lança novos desafios. A capacitação tecnológica e informacional fomenta um mercado cada vez mais competitivo, que demanda produtos diferenciados em substituição à produção em massa, de modo a atender às preferências variadas, cuja estratégia é antecipar, produzir e atender os anseios do consumidor. Dessa forma, as empresas promovem transformações no modo de produção, buscando garantir sua concorrência e sobrevivência no mercado (PEDROSO, 2004).

Nos anos 1990, a aceleração do processo de reestruturação produtiva teve como características a busca pela empresa enxuta, a maior horizontalização da produção por meio de cadeias produtivas globais e a intensificação do uso de distintas formas de subcontratação, terceirização e trabalho em domicílio, permitindo o controle da produção em qualquer lugar do mundo, sendo desnecessária a proximidade geográfica entre a produção e o mercado consumidor.⁴

Com a finalidade de diferenciar a terceirização de serviços ou produção, associada aos processos de reestruturação capitalista, das formas tradicionais de externalização e subcontratação, Young (2000), citada por Araújo e Ferreira (2009), distingue *outsourcing* de *subcontracting*. Para Young (2000, *online*) *outsourcing* (*terceirização*) significa:

o ato de uma empresa transferir a provisão de serviços ou de atividades produtivas, anteriormente desenvolvidas por ela nas suas próprias instalações, para uma terceira parte que assume a responsabilidade da execução destas atividades para a empresa contratante sob determinadas condições contratuais.

Esta definição inclui a possibilidade de execução das atividades terceirizadas no interior da empresa contratante, mas supõe que a terceira parte, empresa ou trabalhadores autônomos, esteja fora das relações e condições de emprego estabelecidas com os empregados da contratante.

A terceirização no setor de confecções é compreendida por Young (2000), citada por Araújo e Amorin (2002, p. 272), como a “forma tradicional de subcontratação presente desde o início do desenvolvimento desta indústria através da prática do ‘*putting out*’⁵”, ou seja, transferência de partes da produção para fábricas ou trabalhadoras em domicílio, como ocorreu no Brasil desde início do século XX.

A compreensão das diferentes modalidades de terceirização, de relações entre contratantes e subcontratados, como parte do processo de reestruturação produtiva, exige que algumas distinções sejam estabelecidas. Para tanto, Ypeij (1998) distingue a subcontratação parcial e a completa e suas modalidades assimétrica e equivalente. Na *subcontratação parcial*, a empresa contratante transfere parte da produção a outra empresa, mas fornece os

⁴ A Confederação Sindical Internacional - CSI divulgou uma pesquisa feita em 50 (cinquenta) cadeias produtivas e revelou que somente 6% (seis por cento) dos empregados possuíam relações de trabalho diretas com as empresas do topo das cadeias produtivas. Outrossim, identificou que 94% (noventa e quatro por cento), equivalente a 116 milhões de trabalhadores, eram trabalhadores sob a cortina da invisibilidade e precariedade, suscetíveis a todo tipo de violação de seus direitos humanos e fundamentais, por meio de subcontratações e terceirizações ao longo destas Cadeias Produtivas Globais - CPGs. (CADEIAS..., 2016).

⁵ O termo em inglês significa “colocar para fora” da fábrica ou empresa.

produtos semimanufaturados e as matérias-primas indispensáveis e, em algumas situações, também o maquinário.

No caso da *subcontratação parcial*, a subcontratada é responsável por uma parte do processo produtivo e, geralmente, quando ela termina sua tarefa, o produto ainda recebe um processamento final na empresa contratante. Por outro lado, na *subcontratação completa*, a empresa contratante repassa à subcontratada a fabricação completa do produto, fornecendo apenas suas etiquetas e material de embalagem.

A *subcontratação assimétrica*, geralmente, se constitui entre empresas de tamanhos diferentes - grandes e pequenas empresas - e envolve relações desiguais de subordinação e poder. Em geral, os vínculos entre essas empresas obedecem à estrutura de uma pirâmide, com reduzido número de grandes empresas no topo e médias e pequenas empresas nos níveis inferiores em direção à base.

Já a forma de *subcontratação equivalente* envolve empresas de porte semelhante. Engloba uma gradação de pequenas empresas e pequenos produtores, que são, normalmente, costureiras que trabalham em domicílio. Na *subcontratação assimétrica e equivalente*, é possível encontrar relações entre o setor formal e informal, bem como relações de subordinação em graus variados envolvendo subcontratadas e contratantes (ARAÚJO; AMORIN, 2002, p.272-273).

A crise do sistema capitalista impulsionou, principalmente nos anos 1980 e 1990, uma gama de transformações com vistas a restabelecer o padrão de acumulação e recuperar o ciclo produtivo, que afetou intensamente o mundo do trabalho, promovendo importantes alterações na forma de organização dos trabalhadores assalariados. Dessa forma, as empresas reagiam à redução efetiva dos lucros ou, receosas do seu declínio, adotavam estratégias variadas, como a redução de custos da produção, principalmente os custos de mão de obra, o aumento da produtividade, a ampliação de mercado e a aceleração do capital. Essas medidas permearam as duas últimas décadas do século XX.

O novo padrão de produção traz como características a produção variável, em substituição à produção em massa, mirando atender às demandas do mercado, que fomentam a flexibilidade, estimulam a busca pela melhoria constante do processo produtivo, demandam o conhecimento do indivíduo sobre a produção e evidenciam empresas mais enxutas, que centram a produção em partes determinadas do processo produtivo, em substituição às

grandes empresas. Nesse cenário, a divisão internacional do trabalho, no bojo da reestruturação produtiva, se modifica, embora essas modificações não tenham sido similares. Na observação de Jacques, Santos e Orchard (2016, p. 168-169):

Uma nova estrutura socioeconômica e produtiva global emerge no fim da década de 1980 e se acentua nos anos 1990, contribuindo para a intensificação do processo de mundialização da economia. Os elementos centrais nessa nova dinâmica são justamente a liberalização da economia, a hipertrofia do mercado financeiro e uma nova divisão internacional do trabalho. Esse novo cenário, com efeitos econômicos e sociais distintos, é apontado como um fator relevante para as mudanças no papel político e na atuação prática da OIT.

A descentralização da estrutura produtiva e, com ela, a reprodução das práticas de flexibilização e precarização do trabalho a partir da implementação da reestruturação da produção, contribuiu para o surgimento de novos postos de trabalho, flexibilização da produção adequada à nova lógica de mercado e desconcentração industrial, pela mobilidade das empresas entre diversos países ou regiões do mesmo país, onde não existem movimentos sindicais organizados e predomina uma força de trabalho precária e barata. As empresas, aproveitando-se da fragilidade das leis trabalhistas e da fiscalização insuficiente nos países em desenvolvimento, deslocaram sua produção para as regiões com baixo custo de mão de obra e menor tributação.

A empresa constituída por diversas atividades, com estrutura de mercado caracterizada por uma elevada concentração local e verticalização da escala produtiva, abandonou a antiga estrutura e concentrou seus esforços na atividade principal. Toda a economia mundial passou a ser comandada por um reduzido número de empresas, em geral, empresas de países desenvolvidos. A nova empresa ganhou dimensão global e adotou uma posição de integração nas cadeias globais de fornecedores terceirizados, concentrando seus esforços na marca, no *marketing*, no *design* e nos gastos com pesquisa e desenvolvimento. Desse modo, a empresa verticalizada de outrora terceirizou seus serviços e aguçou seus fornecedores a ganharem escala mundial.

Nesse contexto, o trabalho informal – assalariados sem registro em carteira, trabalho por conta própria, contratações por meio de cooperativas, empreiteiras, prestação de serviços temporários disfarçados de trabalho autônomo e trabalho doméstico – também volta a ser rediscutido em diversas variantes, seja no que se refere à precarização dos contratos de trabalho, seja no que tange à violação dos direitos sociais, seja no aspecto da terceirização.

A indústria de confecção do vestuário constitui um exemplo significativo da absorção da força de trabalho que obedece à lógica do trabalho incerto, imprevisível e arriscado ou mediante contratos de trabalho com padrões trabalhistas reduzidos, por meio de terceirizações e subcontratações, baixos salários, elevado grau de insegurança no emprego, doenças ocupacionais, fragilidade ou inexistência de sindicatos, predomínio de mão de obra feminina,⁶ benefícios sociais limitados ou inexistentes, existência de oficinas informais, trabalho domiciliar etc. Esses espaços vão compor territórios precarizados,⁷ restritos no acesso a direitos trabalhistas e previdenciários.

A Organização Internacional do Trabalho - OIT (2010, p.15) define o trabalho informal como “todo tipo de trabalho exercido à margem das legislações vigentes ou no vazio institucional criado pelas mudanças socioeconômicas em curso”. O trabalho precário é identificado pela OIT (2004, *online*), a partir de sete dimensões, dividindo-se entre dimensões de insegurança e de precariedade.

Cinco dimensões de precariedade referem-se diretamente a emprego e trabalho, são elas: a) insegurança do mercado de trabalho, evidenciada pela falta de oportunidades de emprego; b) insegurança do trabalho, pela falta de proteção adequada contra a perda de emprego ou despedida arbitrária; c) insegurança de emprego decorrente da incapacidade de continuar em uma ocupação particular devido à falta de delimitações de ofício e qualificações de trabalho; d) insegurança quanto à segurança e à saúde devido as condições precárias de segurança ocupacional e saúde; e) insegurança de reprodução da experiência pela falta de acesso à educação básica e treinamento vocacional. As outras duas dimensões, relacionam-se à precariedade: f) insegurança de renda devido ao nível inadequado de renda; falta de garantia de recebimento ou expectativa de um nível adequado de renda atual e futura; e g) insegurança de representação caracterizada pela falta de direitos individuais em leis e de direitos coletivos para negociar.

O trabalho informal aparece tanto na economia formal quanto na informal. Na economia formal, refere-se àquele trabalho realizado por empregados de microempresas ou domésticos sem proteção social. Já na economia informal, corresponde ao autoemprego - autônomos, empregadores, trabalhadores familiares - e o emprego em microempresas - empregadores e empregados de microempresas em quantidade de até cinco funcionários. Há também o conceito de "economia subterrânea" relacionado diretamente às empresas ou negócios não legalizados, mas não obrigatoriamente ilegais ou ilícitos (MACIEL et al., 2014, p.35).

⁶ As mulheres estão mais propícias ao exercício de um trabalho precário, com baixos salários e benefícios sociais limitados ou inexistentes. Nesse sentido, o trabalho precário e gênero são dois desafios mundiais para a construção do trabalho decente em nível mundial.

⁷ “Por ‘trabalho precário’ quero me referir ao emprego que é incerto, imprevisível e arriscado do ponto de vista do trabalhador.” (KALLEBERG, 2009, p.2).

Cacciamali (2000, p.158) pressupõe que pelo menos quatro indicadores são determinantes da configuração da estrutura produtiva, dos mercados de trabalho e do setor informal:

os processos de reestruturação produtiva; a internacionalização e a expansão dos mercados financeiros; o aprofundamento da internacionalização e a maior abertura comercial das economias; e a desregulamentação dos mercados. Esses elementos propiciam um ambiente de incertezas nos negócios, com menores taxas de crescimento econômico e do emprego que apresentam impactos diferentes em mercados de trabalho com características estruturais distintas.

Segundo Kalleberg (2009, p. 22), nas últimas décadas, o trabalho precário é resultado do crescimento da globalização – interdependência econômica, comércio internacional e movimento acelerado de capital, produção e trabalho – e da expansão do neoliberalismo – que implica desregulação, privatização e remoção de proteções sociais.

Portanto, a revalorização do tema da informalidade ganha dimensão nos anos 1980 e 1990, tendo em vista a eliminação gradativa das formas de trabalho regulamentado seguidas de contratações à margem da legislação laboral e da seguridade social, em situação de vulnerabilidade social. Se, por um lado, as empresas buscam seguridade na gestão econômica, por outro, os empregados sofrem com a insegurança no trabalho.

Enquanto as empresas buscam satisfazer seus anseios, os trabalhadores suportam a redução dos postos de trabalho, a diminuição dos salários, a perda de benefícios como auxílio doença, auxílio maternidade, seguro-desemprego, gerando insegurança ao trabalhador, por meio de uma verdadeira degradação do pleno emprego. A terceirização e a subcontratação, como estratégias de gestão da força de trabalho, promovidas pela pulverização da produção, resultam em precariedade e vulnerabilidade que atingem um significativo número de trabalhadores, em especial as mulheres.

A terceirização e a subcontratação constituem o cerne desses novos modelos produtivos, marcados pelas estratégias de enxugamento e direcionamento das empresas e, principalmente, pela busca de maior flexibilidade da produção e das relações de emprego. Sua intensificação e generalização nos mais diversos segmentos têm contribuído para o crescimento de micro e pequenas empresas, compreendidas como parte de um processo global de descentralização da produção.

Nesse cenário, observa-se que as mudanças e o ritmo acelerado do processo de globalização aumentam os riscos de exclusão, de pobreza e de marginalização. A informalidade e a precariedade marcam as novas formas de trabalho, resultantes do processo de reestruturação produtiva, tanto nos países desenvolvidos quanto nos países em desenvolvimento.

A precarização, segundo Jacques (2015, p.44), pode ser observada levando em consideração a dimensão macrossocial e a dimensão individualizante, que remetem às mudanças em quatro aspectos: econômico, jurídico, político e social. Sob o enfoque econômico, a precarização consiste num processo de reorganização do capital desde a crise dos anos 1970, marcados pela reestruturação produtiva, a internacionalização dos investimentos econômicos e a desregulamentação do sistema monetário internacional, cujos impactos são percebidos nas taxas de emprego e suas características formais.

Já no aspecto jurídico, Jacques (2015, p.44) ressalta que a precarização se reveste de características que possibilitam a flexibilização dos contratos sob o amparo da lei, como, por exemplo, o trabalho a tempo parcial, a flexibilização da jornada de trabalho, o banco de horas, os contratos atípicos, como a terceirização e a quarteirização, a pejetização da força de trabalho.

Pelo prisma político, Jacques (2015, p.44) ressalta que a precarização emerge pelos efeitos que a tendência propicia nos processos de politização e pertencimento às organizações sindicais. A precarização é acompanhada pela ideologia do individualismo e, sob esse enfoque, o indivíduo é o real responsável pela sua condição social. Nesse ponto, a diminuição dos níveis de filiação sindical nos países desenvolvidos e em desenvolvimento pode ser compreendida como um reflexo desse contexto.

Por fim, Jacques (2015, p.44) destaca que a precarização pelo viés social implica efeitos para a vida do trabalhador e seus familiares, na medida em que a instabilidade no emprego, a informalidade e os riscos de não possuir a proteção social adequada para os casos de afastamento, em virtude de problemas de saúde, por exemplo, evidenciam que o tema da precarização tem efeitos cruéis sobre a vida daqueles que vivem do trabalho e para suas famílias, causando insegurança e incerteza futura.

Num contexto marcado pelas formas de contratação mais inseguras, alheias à legislação laboral e de seguridade social, em situação de extrema vulnerabilidade, a OIT, ao final da

década de 1990, renovou seu compromisso com a adoção de políticas destinadas a geração de trabalho e renda, assim como para a difusão dos direitos do trabalho, especialmente nos países economicamente mais atrasados (OIT, 1999).

As consequências negativas sobre o mercado de trabalho, tanto nos países desenvolvidos como nos países em desenvolvimento, desencadeadas pelas mudanças econômicas decorrentes da reestruturação produtiva das empresas multinacionais, da desregulamentação do mercado de trabalho e do avanço das políticas neoliberais, causadoras do processo de precarização do trabalho, conduziu novos posicionamentos da OIT, que têm como paradigma o conceito de trabalho decente.

O trabalho decente emerge como uma resposta aos desafios da globalização, aos déficits das políticas públicas em matéria de crescimento e emprego e como uma referência à missão da OIT. Assim, o termo foi proposto inicialmente pelo diretor-geral Juan Somavía, na Conferência Internacional do Trabalho, de 1999 (OIT, 1999). O trabalho decente, na concepção da OIT (1999, *online*), se respalda em quatro objetivos fundamentais, a saber:

- a) a obediência às normas internacionais do trabalho, notadamente os princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) fomento do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) o fortalecimento do diálogo social.⁸

Para a concretização do valor do trabalho decente, a OIT promove medidas destinadas ao combate à precarização das condições de trabalho e de redução do salário dos trabalhadores; ao reconhecimento efetivo do direito à liberdade sindical, a negociação coletiva e a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a efetiva abolição do trabalho infantil e dos diferentes tipos de discriminações relativas ao emprego e ocupação (OIT, 1999, *online*).

1.2 O trabalho decente e as redes de subcontratação nas cadeias produtivas globais

O sistema fabril de produção - *factory system* - estabelecido a partir da Revolução Industrial britânica possibilitou ganhos de produtividade e transformações no âmbito da

⁸ Nota-se que a promoção do trabalho decente privilegia tarefas com remuneração adequada; o exercício de atividades em condições de liberdade para usufruir uma boa qualidade de vida; promoção de oportunidades para que homens e mulheres possam aproveitar um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas.

empresa, especialmente nas relações entre aquele que detinha o capital e os detentores da mão de obra. As indústrias têxtil e do vestuário destacaram-se entre as primeiras a adotar os novos métodos e máquinas de trabalho e a criar uma nova divisão de trabalho baseada na racionalidade da produção (BIGNAMI, 2014, p.37).

A transição do modelo artesanal de produção para o modelo industrial formou dois tipos de sistemas no ambiente de trabalho: o sistema fabril (*factory system*) e o sistema do suor (*sweating system*). No sistema fabril, os empregados são contratados diretamente pela empresa e cumprem o contrato de trabalho mediante o pagamento por horas trabalhadas e limitação da jornada. A produção concentra-se em uma célula de trabalho e a residência do trabalhador é dissociada da fábrica (BIGNAMI, 2014, p. 38).

Já o sistema do suor é marcado por relações triangulares, nas quais existe mais de um padrão – o dono da confecção contratante e o dono do *sweatshop* – e até poligonais, inserindo outras empresas de confecção do vestuário ou ainda grandes varejistas têxteis de *fast fashion*, que se prevalecem do poder de direção para determinar, em uma relação de subcontratação, condições e métodos de trabalho, preços por peças confeccionadas, prazos de entrega, punições e outros comandos de direção e disciplina, subjugando o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana do trabalhador (BIGNAMI, 2014, p.41).

A introdução de novos métodos e máquinas de trabalho pela Revolução Industrial possibilitou a divisão do trabalho, baseada na racionalidade da produção, oportunizou a padronização do produto final e permitiu a democratização do consumo e da oferta. A partir desse momento, a roupa antes confeccionada apenas para algumas pessoas transformou-se em uma peça elaborada para qualquer pessoa e, depois, para todas as pessoas.

A lógica contratual em que primeiro se contratava a produção do produto, para que ele fosse confeccionado e depois vendido – modelo artesanal de produção - se modifica com a introdução do sistema fabril, para permitir, primeiramente, a confecção do produto para, depois, ser vendido, totalmente pronto e acabado – modelo industrial traduzido no surgimento do *prêt-à-porter* – pronto para usar (BIGNAMI, 2014, p. 39).

Entretanto, esse modelo exigiu, num primeiro instante, a superflexibilização da mão de obra utilizada pela indústria do vestuário e, posteriormente, por grandes redes varejistas têxteis. Assim, têm-se, de um lado, a moda de curta duração, com tendências e sazonalidade da produção e, do outro, a necessidade de produção e atendimento quase imediato, por um

baixo custo. O caminho seguido, no entanto, levou milhões de trabalhadores a superexploração e a condições precárias de vida e de trabalho, em benefício de um segmento da economia que vendeu luxo e *glamour* (BIGNAMI, 2014, p. 39).

As variáveis que sucederam o modelo *prêt-à-porter*, a exemplo do recente *fast fashion* – moda rápida, agilizaram e diminuíram ainda mais o custo dos processos produtivos, fragmentando a cadeia produtiva por meio de subcontratações, instigando maior flexibilidade no ambiente de trabalho. Somado a esse processo de superflexibilização das relações de trabalho – evitar custos, regras trabalhistas e salário fixo –, tem-se o aumento dos fluxos migratórios, verificado desde o século XIX, abastecendo essa indústria crescente com mão de obra abundante e barata e, ao mesmo tempo, permeada de vulnerabilidade (BIGNAMI, 2014, p.39-40).

A padronização da produção do vestuário está intimamente ligada ao surgimento do sistema do suor – *sweating system*, que teve na sua constituição outros elementos que possibilitaram essa prática degradante e precária de trabalho. A doutrina aponta que o termo *sweatshop* (HAPKE, 2004, p.10) foi criado no final do século XIX, nos Estados Unidos,⁹ e derivou da expressão *sweating system* (COMMONS, 1977, p.44-46). Essa expressão seria um neologismo britânico para o sistema fundamentado na figura intermediária do *sweater*.¹⁰

*Sweatshops*¹¹ refere-se ao local onde se estabelece o *sweating system*.¹² Corresponde à oficina de trabalho como prolongamento do estabelecimento fabril. Representa algo entre a residência e a oficina de trabalho do obreiro. A oficina de trabalho equivale à continuação da própria residência do trabalhador e abriga famílias ou pessoas aglomeradas, mediante precárias ou inexistentes condições de higiene e segurança no trabalho, jornadas de trabalho exaustivas e pagamento irrisório por peça confeccionada (BIGNAMI, 2014, p. 38).

⁹ O país se encontrava em plena expansão econômica, absorvendo mão de obra imigrante de todos os locais do mundo, sendo evidente a precarização das relações de trabalho e a consolidação do sistema de suor, mediante jornadas exaustivas e ambientes de trabalho perigosos e insalubres.

¹⁰ Refere-se ao indivíduo que conhece o trabalho e faz suar seus trabalhadores. Geralmente é um ex-costureiro ou um indivíduo que representa uma mistura entre costureiro e empresário, figura intermediária entre o empregador e o empregado, entre o capital e o trabalho, entre explorador e explorado, meio vítima e meio cúmplice da nova questão social (BIGNAMI, 2014, p.40).

¹¹ O ambiente de trabalho se confunde com a residência do trabalhador; as atividades são realizadas sob condições precárias, degradantes e indigna de trabalho; os salários miseráveis; os contratos, quando existentes, assumem a forma de contrato de natureza cível, de prestação de serviços, em oposição ao contrato de natureza trabalhista, muito embora se identifique as características do contrato de trabalho.

¹² *Sweating system* é uma expressão conhecida desde o início do século XIX para designar a situação de opressão no ambiente de trabalho desencadeada pela subcontratação de serviços.

No sistema de suor, a produção encontra-se fragmentada em uma cadeia de micro e pequenas empresas, que concorrem entre si e oferecem ao trabalhador péssimas condições de trabalho. Cada unidade de produção realiza a confecção de uma parte da peça. A subcontratação oriunda dessa relação se estabelece pelo ajuste do menor preço, pago por peça confeccionada, produzida no menor prazo de entrega. O obreiro, situado na ponta das microcadeias produtivas, absorve o sistema de produção, trabalha e recebe por peça, numa competição acirrada por mais trabalho e, conseqüentemente, mais dinheiro (BIGNAMI, 2014, p. 38).

Entretanto, a partir do grave incêndio na fábrica *Triangle Shirtwaist*,¹³ na cidade de Nova York, em 25.03.1911, várias reformas legislativas foram implementadas e diversas medidas foram adotadas pelo Estado de Nova York com o objetivo de aumentar a intervenção do Estado no âmbito laboral. Assim, no início do século XX, os *sweatshops* começaram a ser rechaçados nos Estados Unidos, os trabalhadores se organizaram coletivamente, as greves ressurgiram e o sistema fabril começou a dominar a produção do vestuário nos principais polos de produção da época.

O *National Labor Relations Act*, de 1935, conhecido como *Wagner Act*, e o *Fair Labor Relations Act*, de 1938, foram exemplos de normas importantes para a construção de relações de trabalho mais justas e sustentáveis no sistema norte-americano. O primeiro por consignar critérios e garantias destinados a permitir ao trabalhador exercer o direito fundamental à sindicalização e o segundo por estabelecer patamares mínimos no tocante ao salário, à jornada de trabalho e ao trabalho infantil. A partir da edição desses instrumentos normativos e do incremento que a sindicalização e a intervenção do Estado sofreram nos anos seguintes, o sistema do suor praticamente desapareceu das relações de trabalho nos Estados Unidos (BIGNAMI, 2014, p.43-44).

Com a globalização econômica e a decorrente descentralização produtiva, novamente, o sistema de suor retorna ao cenário internacional das relações de trabalho. Outrossim, o enfraquecimento do Estado Social e dos diversos instrumentos de intervenção nas relações de trabalho contribuíram para reacender diversos locais de trabalho precários e degradantes, em

¹³ O incêndio causou a morte de 146 pessoas: 123 mulheres e 23 homens. Entre essas pessoas, todas imigrantes e a maioria jovens mulheres jovens que trabalhavam em média 14 horas por dia, costurando roupas de vestuário. (CARNEIRO, 2011, *online*).

fragrante desrespeito aos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores, culminando com o crescente reaparecimento do sistema de suor.

O pagamento por peça confeccionada – que indica uma diluição do risco do negócio entre patrão e empregado –, a ausência significativa das condições de segurança e saúde, a subcontratação, a terceirização, o aumento do trabalho em domicílio, dificuldades de intervenção do Estado e obstáculos ao controle da jornada de trabalho são algumas situações que identificam a precarização do sistema do suor e revelam ambiente favorável ao aumento das horas de trabalho e redução dos salários.

Esse cenário passou a se propagar por diversos países, concentrando-se nos países em desenvolvimento, em virtude principalmente da mão de obra barata, mas também retornou aos países desenvolvidos, como consequência das migrações irregulares e da evolução do mercado de trabalho destinado a atender às necessidades da produção globalizada. Assim, diversos casos vêm à baila e denotam a gravidade do problema.¹⁴

Em Buenos Aires, em 2012, flagrantes revelaram que a produção de roupas de luxo, de algumas das grifes mais caras da capital portenha, utilizava mão de obra escrava. Os costureiros escravizados na Argentina, na maioria bolivianos, cumpriam jornadas de mais de dez horas diárias, sem descansos semanais e em condições degradantes. Os locais de trabalho também funcionavam como moradia. As famílias se aglomeravam em quartos apertados, numa verdadeira confusão de máquinas, agulhas, linhas e crianças. O ambiente de trabalho era escuro, sem iluminação adequada para costurar e sem ventilação. Os trabalhadores eram pagos por produção e os direitos trabalhistas como horas extras, férias e descanso semanal remunerado eram ignorados (DENÚNCIAS..., 2012, *online*).

Em Bangladesh, em 2013, o edifício conhecido como Rana Plaza, em Dhaka, que abrigava cinco fábricas de confecção de vestuário, desmoronou provocando a morte de 1.113 pessoas que, no momento da queda, confeccionavam peças de vestuários para marcas famosas como Walmart e Primark, entre outras. Meses após o desastre no Rana Plaza, um incêndio em outra confecção de Bangladesh causou a morte de nove trabalhadores. Pressionadas pela opinião pública, as grandes marcas de *fast fashion* se comprometeram a controlar melhor sua produção (ESCRAVOS..., 2016, *online*).

¹⁴ Bignami (2014, p.45-46) estabelece um panorama a partir de alguns países demonstrando essa realidade.

Em janeiro de 2014, manifestantes protestavam pelo aumento do salário mínimo em Phnom Pehn, capital do Camboja. Os funcionários do setor têxtil do país asiático almejavam uma remuneração de pelo menos US\$ 160 mensais, enquanto o governo ofertava US\$ 95 mensais. Em resposta à manifestação, a polícia disparou tiros contra os trabalhadores, causando a morte de três pessoas (ESCRAVOS..., 2016, *online*).

Empresas multinacionais aproveitam-se da fragilidade das leis trabalhistas e fiscalização insuficiente em países em desenvolvimento, principalmente na Ásia, na África e na América Latina.¹⁵ Em 2014, entre as cinco maiores nações exportadoras de vestuário, quatro estavam localizadas no Sudeste Asiático: a China, com US\$ 173,4 bilhões em exportações, lidera o *ranking*. Entretanto, ao longo dos anos, o crescimento do país ocasionou um aumento gradativo dos salários e das condições de trabalho, ensejando a mudança de grandes confecções para países como Bangladesh, Vietnã e Camboja, onde a competição por postos de trabalho permanecia com salários baixos e, por conseguinte, as margens de lucro mais altas. Em 2015, oficinas de roupas também se expandiram para a África, com a instalação de fábricas na Etiópia (ESCRAVOS..., 2016, *online*).

O sistema do suor, entretanto, é diferente de uma facção ou oficina de costura.¹⁶ Essa última, comumente encontrada na indústria do vestuário, constitui parte da fragmentação produtiva de uma empresa e se apresenta como manifestação do exercício da livre iniciativa. Ademais, na verdadeira facção, não existe servidão por dívida, trabalho forçado, jornada exaustiva, limitação à liberdade de locomoção e condições de trabalho degradantes. Ainda que se apresente alguma irregularidade trabalhista, inexiste, na verdadeira oficina de costura, o tratamento degradante e indigno, que atinge o trabalhador do sistema do suor.

O sistema de suor contemporâneo é caracterizado pela inclusão de grandes varejistas têxteis - empresas relacionadas ao *fast fashion* – na cadeia de produção. Essas cadeias produtivas globais correspondem a uma estrutura complexa e contraditória (LEITE, 1996; ABRAMO; ABREU, 1998), com características¹⁷ variadas: desigualdade de condições de

¹⁵ Embora instaladas predominantemente nesses países, as *sweatshops* também estão presentes em países do leste Europeu e existem até mesmo nos Estados Unidos (CAMPANHÃ, 2011, *online*).

¹⁶ Esse tema será melhor abordado no Capítulo 2.

¹⁷ Outro aspecto que merece consideração e fomenta esse modelo desenvolvido pelas cadeias produtivas globais é que, atualmente, cerca de 700 megabancos e fundos de investimentos controlam 80% (oitenta por cento) das cadeias produtivas globais. Igualmente, 80% do comércio (oitenta por cento) e 60% (sessenta por cento) da produção mundial é realizado pelas cadeias produtivas globais existentes. Essa concentração de poder permite às cadeias produtivas globais se expandirem sem limitações, convencendo os governos de Estados nacionais a anuírem seus investimentos a qualquer custo (CADEIAS..., 2016, *online*).

trabalho entre homens e mulheres;¹⁸ predomínio de mão de obra feminina nas empresas subcontratadas e terceirizadas, especialmente na ponta inferior da cadeia produtiva; baixos salários pagos às mulheres nas pequenas e microempresas e no trabalho em domicílio (YPEIJ, 1998) violação de direitos trabalhistas e previdenciários; fracionamento do poder reivindicatório dos trabalhadores e do poder dos sindicatos;¹⁹ piores condições de trabalho e vínculos de empregos precários e inseguros.²⁰

O sistema de suor contemporâneo é um paradigma de trabalho que representa a contramão na adoção de políticas destinadas a promover o trabalho decente, na medida em que é caracterizado pelo aumento da jornada de trabalho; insuficiência de condições dignas de saúde e segurança no meio ambiente do trabalho; desenvolvimento de doenças; aumento dos riscos de acidentes e doenças ocupacionais, ambiente de trabalho marcado por condições desumanas e degradantes; salários aviltantes, contribuindo para o aumento da pobreza e da marginalização; direitos fundamentais dos trabalhadores violados, a exemplo do direito à liberdade sindical e à negociação coletiva, trabalho infantil e escravo, e desigualdade entre homens e mulheres, que recebem em média menos que os homens em todas as formas de trabalho (CADEIAS..., 2016).

Embora estabelecido pela OIT desde 1999, o conceito de Trabalho Decente ainda nos dias atuais é discutido pelos governos, agentes sociais, empresas e Organização Internacional do Trabalho – OIT.²¹ O atual posicionamento da OIT é de que as diretrizes do trabalho decente – fundamentadas nas convenções internacionais do trabalho e destinadas à orientação das empresas multinacionais com o intuito de respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores nas cadeias globais de fornecimento –, devem ser o epicentro das políticas sociais e econômicas dos países desenvolvidos e o foco das estratégias nacionais dos países em desenvolvimento.

¹⁸ Abramo e Abreu (1998, p.40) observam que o processo de precarização identificado nas cadeias de subcontratação, que se estabelece a partir de uma desigualdade de poder entre as empresas e de uma ideia de redução de custos, “está fortemente marcado por uma variável de gênero”.

¹⁹ Os sindicatos eclodiram para defender os trabalhadores no espectro de um modelo produtivo que sofreu constantes mutações (CADEIAS..., 2016).

²⁰ As novas modalidades de contratação constituem os novos espaços de confinamento da mão de obra feminina e contribuem para que a inserção das mulheres no mercado de trabalho se dê de maneira precária e insegura, mediante baixos salários, carga de trabalho intensiva e pela perda dos direitos legalmente estabelecidos (ARAÚJO; AMORIM, 2002, p.277).

²¹ A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho - OIT, reunida em Genebra, entre os meses de maio e junho de 2016, em sua 105ª Sessão, teve como foco de debate o Trabalho Decente nas Cadeias Mundiais de Produção.

Empresas multinacionais também são instruídas por instituições, como a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a Organização das Nações Unidas (ONU), além da OIT, a seguirem normas internacionais que reconheçam os direitos humanos, a promoção de emprego, o desenvolvimento social e o meio ambiente, tanto nas operações de suas matrizes quanto nas filiais nos vários países. São políticas e diretrizes de *soft regulation* que, embora dialoguem com o direito internacional, estão intimamente ligadas ao comprometimento privado e voluntário das organizações e seus parceiros comerciais (JACQUES; SANTOS; ORCHARD, 2016, p.163-164).

Entretanto, sem alterações no modelo de gerenciamento da cadeia produtiva, acordos privados, cujos pilares estratégicos são construídos com fundamento nas convenções da OIT e objetivam o fortalecimento do trabalho decente, terão pouca eficácia para a redução das *sweatshops* contemporâneas e eliminação da precarização das relações de trabalho.

Para a OIT, trata-se de inserir, como objetivo primordial, a difusão de padrões laborais que sejam caracterizados por um trabalho produtivo e remunerado adequadamente, capaz de assegurar a dignidade da pessoa humana na esfera laboral, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, com ênfase no respeito às normas internacionais do trabalho, especialmente na eliminação de todas as formas de trabalho forçado, na abolição efetiva do trabalho infantil e no combate às distintas formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação.

O conceito de trabalho decente é amplo e, nessa perspectiva, “tem sido apropriado e interpretado de formas distintas pelos atores envolvidos, políticos ou econômicos” (JACQUES; SANTOS; ORCHARD, 2016, p.167). No entendimento das autoras (2016, p.167), o termo e sua aplicação apontam um espaço de relações de poder, uma verdadeira luta de classes e, nesse contexto, afirmam que:

Enquanto para a OIT o ‘trabalho decente’ está relacionado diretamente com medidas destinadas a geração de empregos, liberdade sindical, aumento da proteção social e diálogo social tripartite, nas organizações privadas o conceito pertence às categorias que integram a gestão de governança corporativa e responsabilidade social, para o monitoramento da reputação das marcas.

Assim, se por um lado a OIT concentra seus esforços para que o trabalho seja realizado em condições que garantam a preservação dos direitos humanos e fundamentais do trabalhador, respeitando a dignidade da pessoa humana no âmbito laboral, afastando os riscos

de pobreza, exclusão e marginalização, por outro lado, o conceito de trabalho decente surge nas empresas multinacionais num contexto relacionado ao neoliberalismo globalizado, a liberalização financeira e dos mercados de trabalho, a mudança das estratégias empresariais e de suas estruturas corporativas e a falta de políticas no âmbito internacional destinadas a regular as consequências sociais e laborais desse período.

1.3 A resolução da OIT de 2016 sobre cadeias produtivas

Reunida em Genebra, entre os meses de maio e junho de 2016, a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho - OIT, em sua 105ª Sessão, teve como foco de debate o Trabalho Decente nas Cadeias Mundiais de Produção, e o Trabalho Decente para Paz, Segurança e Revisão da Recomendação nº 71 da OIT (1944),²² ensejando, ao final, a aprovação de uma Resolução e conclusões submetidas ao crivo da Conferência. A aprovação dessa Resolução constitui um pequeno, porém, significativo avanço normativo para a regulação do problema do trabalho nas cadeias globais de produção.

Neste sentido, apresentam-se, a seguir, os principais pontos do relatório com o texto da Resolução exibida pela Comissão sobre o Trabalho Decente nas Cadeias Produtivas Globais e a agenda de políticas sugeridas pela OIT para a promoção do trabalho decente, por meio do diálogo social, proteção social e criação de empregos.

Inicialmente, é importante descrever a atuação da OIT. Tendo sua constituição prevista na Parte XIII do Tratado de Versalhes, de 1919, e, posteriormente, complementada pela Declaração de Filadélfia, de 1944, a OIT é composta de três órgãos: o Conselho de Administração, a Repartição Internacional do Trabalho e a Conferência ou Assembleia Geral.

O Conselho de Administração é o órgão de deliberação da OIT, composto por representantes dos Estados-membros, que se reúnem em Genebra, exercendo uma função executiva, administrando a OIT. O Conselho é composto de representantes dos empregados, empregadores e do governo, reunindo-se três vezes por ano em Genebra.

²² “Os delegados da Conferência realizaram uma primeira discussão para a revisão da Recomendação n. 71 sobre emprego (transição da guerra para a paz), de 1944, levando em consideração o contexto atual e a necessidade de responder a situações de conflito e de desastre. A revisão objetiva ampliar o alcance da Recomendação sobre a reconstrução e a recuperação para incluir a prevenção, a preparação e a recuperação. Relaciona-se também com o crescente consenso internacional em torno do papel central do trabalho e da criação de emprego na resposta às crises e na consolidação da paz e da resiliência, e o papel que a agenda de trabalho decente da OIT pode desempenhar” (OIT, 2016, *online*).

A Repartição Internacional do Trabalho é a secretaria da OIT destinada a documentar e divulgar suas atividades, publicando as recomendações e convenções adotadas. Assim, exerce atividade de pesquisa e de publicação e, também, de edição da Revista Internacional do Trabalho.

A Conferência Internacional do Trabalho estabelece as diretrizes básicas a serem cumpridas no âmbito da OIT no que se refere à política social. E, como resultado desse órgão deliberativo, têm-se as Convenções Internacionais do Trabalho²³, as Recomendações Internacionais do Trabalho²⁴ e as Declarações Internacionais²⁵.

A Conferência aprova ainda as Resoluções que “servem para dar seguimento aos procedimentos das normas internacionais, como se fossem decisões ordinatórias” (MARTINS, 2015, p.85). Trata-se, pois, de uma norma jurídica destinada a disciplinar matéria de competência específica da OIT, podendo produzir efeitos externos.²⁶

Comumente, as reuniões da Conferência são realizadas em junho de cada ano em Genebra. Assim, comparecem às sessões as delegações de cada Estado-membro. Essas delegações têm estrutura tripartite, formada por dois membros do governo, um dos trabalhadores e um dos empregadores.

²³ A Convenção tem natureza de tratado internacional, sendo votada pela Conferência e, quando aprovada, a OIT científica os Estados-membros para fins de ratificação. Desse modo, as Convenções podem ter várias partes e geram direitos e obrigações às partes acordantes se essas ratificarem o instrumento. A ratificação consiste na aprovação do governo de um país para que a Convenção (ou o Tratado) seja integralizada a sua ordem jurídica. No caso brasileiro, o art. 49, inciso I, da Constituição Federal de 1988, estabelece que compete ao Congresso aprovar ou não os tratados mediante Decreto Legislativo.

²⁴ A Recomendação ocorre quando “o assunto tratado na Conferência, ou um de seus aspectos, não permitir a adoção imediata de uma Convenção. Logo, é um instrumento de orientação, de natureza programática, para o futuro” (LIMA; LIMA, 2016, p.312). Nesse sentido, as Recomendações não estabelecem a sua ratificação e, por conseguinte, não geram obrigações para os Estados. Para Mazzuoli (2013, p. 73), “A diferença entre as convenções e as recomendações da OIT é puramente formal, uma vez que, materialmente, ambas podem tratar dos mesmos assuntos ou temas. Segundo o autor, “as convenções são tratados internacionais em devida forma e devem ser ratificadas pelos Estados-membros da Organização para que tenham eficácia e aplicabilidade nos seus respectivos Direitos internos, ao passo que as recomendações não são tratados e visam tão somente sugerir ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT mudanças no seu Direito interno relativamente às questões que disciplina”.

²⁵ As Declarações internacionais “são instrumentos de natureza programática, estipulando princípios e regras de natureza programática, destinados a orientar e inspirar a legislação interna dos diversos países” (LIMA; LIMA, 2016, p.312). Não são regras imperativas, mas tão somente orientações gerais. Não criam direitos nem obrigações. A Declaração Universal dos Direitos do Homem, da ONU, de 1948 e a Declaração sobre Princípios de Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1988, podem ser citadas como exemplo.

²⁶ Soares Filho (2002, p. 76) explica que os tratados internacionais constituem fontes formais de direito e para integrarem o ordenamento jurídico nacional necessitam de ratificação pelo Estado. As declarações, recomendações e resoluções correspondem a fontes materiais de direito e independem de ratificação para sua validade.

A Resolução sobre Trabalho Decente nas Cadeias Globais de Fornecimento, proposta em junho de 2016 (105.^a Sessão, Genebra) e submetida à aprovação da Conferência Geral da OIT, representa a discussão mais recente sobre o trabalho decente nas cadeias de abastecimento mundiais e deve servir de paradigma ao planejamento de trabalhos futuros e à preparação de futuras propostas de programas e orçamentos para o biênio 2016-2017 (ILO, 2016, *online*).

Extraí-se como importante conclusão apresentada pela Comissão sobre o Trabalho Decente nas Cadeias Globais de Abastecimento a ideia de que as cadeias de abastecimento mundiais são estruturas organizacionais complexas, diversificadas, fragmentadas. Neste cenário, diferentes responsabilidades na promoção do trabalho decente nas cadeias de abastecimento mundiais são atribuídas aos governos, às empresas e aos parceiros sociais.

Se, por um lado, as cadeias globais de abastecimento podem ser identificadas como um motor de desenvolvimento, na medida em que promovem a transferência de tecnologia, adotam novas práticas de produção, elevam o desenvolvimento de competências e competitividade, aumentam as chances de inserção no mundo do trabalho, fazendo bem para o trabalhador e suas famílias, por outro lado, falhas em todos os níveis dentro das cadeias de abastecimento mundiais podem ser apontadas, contribuindo para o enfraquecimento dos direitos trabalhistas, notadamente a liberdade de associação e a negociação coletiva.

Nas cadeias globais, a informalidade e a utilização de empresas intermediárias são comuns. Outrossim, são identificadas formas de trabalho forçado, o trabalho migrante e o trabalho em domicílio. Trabalhadores nessas condições enfrentam diferentes formas de discriminação e proteção legal limitada ou inexistente. As mulheres constituem grande parte da força de trabalho nas cadeias de abastecimento globais.

Essas trabalhadoras estão desproporcionalmente representadas em empregos de baixos salários, sujeitas a discriminação, assédio sexual e outras formas de violência no local de trabalho. Muitas vezes, o trabalho feminino aparece na ponta da cadeia, no trabalho em domicílio. Além disso, essas mulheres não têm acesso a medidas de proteção social, em geral, e a proteção à maternidade, em particular, e as suas oportunidades de carreira são limitadas.

Cabe à OIT encontrar pontos de acordo sobre essas questões e identificar políticas e práticas mais adequadas com o objetivo de aproveitar plenamente o potencial positivo das cadeias globais. Nesse contexto, foi criada uma gama de políticas, estratégias, ações e

programas pela OIT e por outras partes interessadas, a fim de assegurar o desenvolvimento econômico e o trabalho decente nas cadeias de abastecimento mundiais, incluindo nessas medidas o respeito pelas normas internacionais do trabalho.

Todos esses mecanismos foram concebidos e implementados no local de trabalho, no âmbito internacional, nacional, regional e setorial. Um exemplo é a adoção de cláusulas trabalhistas em acordos comerciais, contratos públicos e programas de cooperação técnica. Outras intervenções destinaram-se a incluir legislação em matéria de responsabilidade na cadeia produtiva, estabelecendo inclusive regulamentação transfronteiriça das cadeias de abastecimento.

Iniciativas privadas foram implementadas por empresas individuais, indústrias e grupos de empresas que são partes em cadeias globais. Essas empresas utilizaram diferentes estratégias, como auditoria, mecanismos de reclamações, compartilhamento de melhores práticas, aprendizagem pelos pares, orientação e capacitação com o objetivo de respeitar os direitos laborais nas suas operações, tal como estabelecido nos Princípios Orientadores da ONU.²⁷

Embora a expansão das cadeias de abastecimento mundiais através das fronteiras tenha agravado as lacunas de governança, limitando a capacidade e os recursos do governo, em especial em países em desenvolvimento, para monitorar e fazer cumprir leis e regulamentos, cabe ao governo o dever de implementar a legislação nacional. Outros atores podem promover a conformidade e apoiar a conformidade com a legislação nacional, mas não substituir a eficácia e a eficiência de governança.

Apesar de um gama de intervenções, os déficits de trabalho decente e as lacunas de governança continuam a existir ainda nos dias atuais e esses desafios devem ser enfrentados, conforme a Resolução. Desse modo, a OIT, após uma discussão geral com base no Relatório IV, Trabalho Decente nas Cadeias globais de fornecimento, aprovou uma série de conclusões sobre o trabalho decente nas cadeias produtivas de fornecimento e ressaltou oportunidades e desafios à promoção do trabalho decente e desenvolvimento inclusivo emergentes nas cadeias de fornecimento globais.

²⁷ Os Princípios Orientadores da ONU baseiam-se no reconhecimento: (a) das obrigações existentes dos Estados para respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos e as liberdades fundamentais; (b) o papel das empresas como órgãos especializados da sociedade que desempenham funções especializadas, cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos; e (c) a necessidade de direitos e obrigações que devem ser equiparadas a remédios apropriados e eficazes quando violados.

Nessa perspectiva, as ações devem incluir a capacitação de todos os atores para melhor gerenciar os desafios do trabalho decente. Conforme a Resolução (ILO, 2016, *online*), a OIT em colaboração com os seus Estados membros, deverá reforçar a sua capacidade enquanto um centro de excelência mundial para facilitar o desenvolvimento e implementação de políticas e estratégias coerentes e bem informadas, levando em consideração todas as provas disponíveis e a capacidade dos constituintes. No âmbito do programa de ação, sugere-se a OIT, (2016, *online*):

a) Promover a ratificação e implementação das normas da OIT relevantes para o trabalho em cadeias de fornecimento globais; b) Fortalecer a capacitação e prestar assistência técnica aos Estados-membros sobre os sistemas de administração e inspeção do trabalho; c) Apoiar os esforços dos governos para melhorar e facilitar a transição da economia informal para a economia formal; d) Reforçar a capacidade de todas as empresas respeitar a legislação nacional; e) Promover um diálogo social nacional e transfronteiriço eficaz, respeitando a autonomia dos parceiros sociais; f) Apoiar e facilitar o processo, quando parceiros sociais decidirem negociar acordos internacionais, mediante solicitação conjunta e assistência no processo de acompanhamento, incluindo monitoramento, mediação e resolução de litígios, se for caso disso; g) Realizar pesquisas sobre a eficácia e o impacto do diálogo social transfronteiriço; h) Avaliar o impacto e a escalabilidade e, se necessário, adaptar e dimensionar a programas de cooperação para o desenvolvimento, como o Better Work e Sustentação de Empresas Competitivas e Responsáveis (SCORE), e desenvolver ações setoriais e outras abordagens para enfrentar os desafios do trabalho decente nas cadeias de fornecimento globais; i) Fornecer liderança e utilizar o seu poder de convocação entre todas as iniciativas e processos multilaterais relacionados com o trabalho decente em cadeias de fornecimento globais; j) Trabalhar em parceria com organizações internacionais e fóruns como as Organizações das Nações Unidas, a Organização para a Cooperação Desenvolvimento Econômico (OCDE), G7 e G20 e instituições comerciais e financeiras internacionais, levando em conta as estruturas internacionais, os Princípios, bem como outros instrumentos de referência como as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais; k) Reforçar a sua capacidade de dar orientações às empresas sobre a aplicação de padrões de trabalho dentro de suas cadeias de suprimento e disponibilizar informações sobre situações específicas de cada país, leis e regulamentos; l) Considerar a adoção de um plano de ação para promover o trabalho decente e os princípios e direitos fundamentais no trabalho destinado aos trabalhadores nas zonas francas de exportação (ZPE); m) Assumir um papel proativo na produção e disponibilização de dados confiáveis e acessíveis sobre o trabalho decente nas cadeias de fornecimento globais; n) em cooperação com todas as organizações e fóruns, criar sinergias em estatísticas e investigação; o) Realizar pesquisas e análises adicionais para entender melhor as cadeias de suprimentos, como variam de acordo com a indústria, e qual o seu impacto no trabalho decente e nos direitos fundamentais. p) Realizar uma avaliação das estratégias e programas internos, tanto internos à Organização como por agentes externos, promovendo trabalho decente em cadeias de fornecimento globais; q) compilar um compêndio sobre boas práticas em cadeias globais de fornecimento; r) Fornecer orientação e aconselhamento às partes interessadas dentro e fora da Organização e construir a capacidade de constituintes.

É importante notar que dentre as ações elencadas não se encontra a aprovação de uma convenção ou recomendação sobre o tema. Entretanto, o desenvolvimento de pesquisas e

análises acerca do impacto das cadeias globais de produção no trabalho decente e nos direitos fundamentais podem constituir o ponto inicial de um processo normativo.

Observa-se ainda uma preocupação de que as atuais normas da OIT possam não ser adequadas ao trabalho decente em cadeias de fornecimento globais. Consequentemente, recomenda-se à OIT rever essa questão e convocar, o mais breve possível, por decisão do Conselho de Administração, uma reunião técnica tripartida ou uma reunião de peritos com os seguintes objetivos:

- a) Avaliar as falhas que levam a déficits de trabalho decente nas cadeias de suprimento globais; b) Identificar os desafios emergentes da governança para alcançar o trabalho decente nas cadeias de suprimento globais; c) Considerar que orientações, programas, medidas, iniciativas ou padrões são necessários para promover o trabalho decente e/ou facilitar a redução dos déficits de trabalho decente nas cadeias de suprimento globais.

Quanto aos Estados, incumbe o dever de adotar, de implementar e de fazer cumprir leis e regulamentos nacionais e assegurar os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Por sua vez, os governos, as empresas e os parceiros sociais têm diferentes responsabilidades na promoção do trabalho decente nas cadeias de fornecimento globais.

A responsabilidade pela aplicação da lei é atribuída aos governos, tendo vista que os empregadores, os trabalhadores e as suas organizações têm um papel importante na promoção e garantia do cumprimento. Nesse sentido, conforme conclusões da Resolução, os Governos devem:

- a) Reforçar a administração do trabalho e os sistemas de fiscalização do trabalho, a fim de possibilitar o cumprimento das leis e regulamentos por meio de instrumentos apropriados e efetivos mecanismos de reclamações; b) Promover ativamente o diálogo social e os princípios e direitos fundamentais no trabalho, incluindo a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva para todos os trabalhadores, independentemente da sua situação profissional, incluindo as zonas francas de exportação (ZPE); c) Utilizar os contratos públicos para promover os princípios e direitos fundamentais tendo em conta a convenção sobre as cláusulas de trabalho (contratos públicos), 1949 (nº 94), uma vez que esta pode ter um efeito importante nos direitos dos trabalhadores e nas condições de trabalho nas redes de fornecimento; d) Exigir, quando apropriado, que as empresas detidas ou controladas pelo Estado implementem procedimentos de *due diligence* e promovam o trabalho decente em todas as suas redes de fornecimento; e) Criar um ambiente propício para ajudar as empresas a reforçar o seu contributo para a sustentabilidade e o trabalho decente ao longo de suas operações comerciais, identificando os riscos específicos do setor e implementando procedimentos de diligência nos seus sistemas de gestão; f) Estimular a transparência, incentivar, e, se necessário, exigir, por diversos meios que as empresas apresentem um relatório sobre as diligências dentro das suas cadeias de como elas abordam seus impactos de direitos humanos; g) Combater a corrupção, nomeadamente através da proteção dos denunciantes; h) Considerar a inclusão de princípios e direitos fundamentais no trabalho nos acordos comerciais,

tendo em conta que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não pode ser invocada ou de outra forma utilizada como uma vantagem comparativa legítima e que as normas laborais não devem ser utilizadas para fins comerciais protecionistas; i) Estabelecer claramente a expectativa de que todas as empresas comerciais domiciliadas no seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos em todas as suas operações e os princípios e direitos fundamentais no trabalho para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, trabalhadores em domicílio, trabalhadores informais e trabalhadores em zonas francas de exportação (ZPE); j) Aplicar medidas destinadas a melhorar as condições de trabalho de todos os trabalhadores, nas cadeias de abastecimento, incluindo as áreas de salários, do tempo de trabalho e da segurança e saúde no trabalho; k) Assegurar que as formas de emprego padrão satisfaçam as necessidades legítimas de trabalhadores e empregadores e não sejam usados para minar direitos trabalhistas e o trabalho decente; l) Orientar medidas específicas a pequenas e médias empresas (PME), incluindo cooperativas e outras entidades da economia social, para aumentar sua produtividade e promover o trabalho decente, incluindo oportunidades para formalizar, desenvolver, e avançar para segmentos mais elevados das cadeias de abastecimento, em conformidade com as conclusões de 2007 sobre a promoção de empresas sustentáveis e as conclusões de 2015 relativa às pequenas e médias empresas e ao emprego decente e produtivo; m) Fornecer orientações e apoio aos empregadores e às empresas para que tomem medidas eficazes para identificar, prevenir, mitigar os riscos de trabalho forçado ou obrigatório nos seus países de origem, em suas operações ou em produtos, serviços ou operações a que possam estar diretamente ligados, em conformidade com a Convenção sobre o trabalho forçado, 1930 (n.º 29), Convenção sobre a abolição do o trabalho forçado (n.º 105), 1957, e o Protocolo de 2014 a Convenção de 1930; n) Implementar políticas para facilitar a transição da economia informal para a economia formal em consonância com a Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal, 2015 (n.º 204), aumentando assim a base tributável para os governos, a concorrência leal entre as empresas e oportunidades de trabalho decente para os trabalhadores; o) Cooperar, através de órgãos regionais, para harmonizar leis e práticas e / ou melhorar a coerência das políticas entre os países, a fim de assegurar o trabalho decente nas cadeias de fornecimento globais.

Ainda de acordo com a Resolução, as empresas devem diligenciar a fim de identificar, prevenir, atenuar e explicar o modo como abordam seus impactos negativos nos direitos humanos, devendo estar preparadas para comunicar isso externamente. Outrossim, devem estabelecer mecanismos de resolução de litígios no local de trabalho, de acordo com os Princípios Orientadores da ONU.

Ademais, as organizações de empregadores devem fornecer orientações práticas para implementar a devida diligência nos sistemas de gestão operacional e criar capacidades sobre o mesmo. Por outro lado, as organizações de trabalhadores devem conceder informações e apoio aos trabalhadores, respeito aos seus direitos e à melhoria das condições de trabalho, além de negociar acordos executórios com empresas multinacionais e envolver os representantes dos trabalhadores no acompanhamento da sua implementação.

No que se refere aos parceiros sociais, cabe a eles promover o trabalho decente e os princípios e direitos fundamentais no trabalho para todos os trabalhadores nas cadeias de

abastecimento, por meio de iniciativas setoriais, de convenções coletivas, de diálogo e acordos internacionais, se for o caso. Sob esse enfoque, as medidas devem assegurar os direitos à liberdade de associação e à negociação coletiva, especialmente para os grupos vulneráveis de trabalhadores nas cadeias de fornecimento globais. Os governos e os parceiros sociais também devem estimular iniciativas de interesse público para promover o trabalho decente nas cadeias de fornecimento globais e, para tanto, podem apoiar, mas não substituir a eficácia e eficiência dos sistemas de governação pública.

A Resolução e conclusões submetidas à aprovação da Conferência deixam claro o objetivo de estimular esforços dos governos, das empresas e dos parceiros sociais, para assegurar que o progresso econômico não esteja dissociado do progresso social, devendo-se respeitar as diversidades, possibilidades e preferências dos países, mas, sobretudo, assegurar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, notadamente a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

1.4 Redes de subcontratação e a indústria de confecção do vestuário no Brasil

Nos países em desenvolvimento, notadamente o Brasil, observa-se que a disseminação do trabalho precário por meio da descentralização produtiva ocorreu um pouco depois que nos Estados Unidos, nos anos de 1990, com o aumento da privatização e da desregulação. Empresas adotaram novas tecnologias e formas de organização do trabalho, possibilitando um aumento de produtividade e de competitividade no mercado nacional e global. Ao mesmo tempo, essas mudanças apontavam para a necessidade de menos trabalhadores e, conseqüentemente, a diminuição da força de trabalho. Esses fatores acarretaram um aumento na insegurança de emprego no setor formal, maior desemprego e crescimento do setor informal (LUNA; KLEIN, 2006).²⁸

A aceleração do processo de reestruturação produtiva na década de 1990 foi acompanhada por uma forte degradação dos indicadores do mercado de trabalho, ante o momento de imersão do país na globalização financeira e na difusão das políticas neoliberais, resultando em baixos índices de crescimento econômico e geração de emprego, redução das

²⁸Para uma análise do cenário econômico no qual ocorre essa descentralização, ver Cacciamali (1989) e Cacciamali (2000, p.161).

vagas no setor industrial e aumento nos postos do setor de serviços, além do aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho.

Medidas de enxugamento e focalização das empresas, busca de maior flexibilidade da produção e das relações de emprego, redução de custos e aumento da competitividade no mercado global foram incentivos ao redirecionamento do trabalho assalariado para empregos em tempo parcial e temporários, assalariamento sem registro, trabalho por conta própria, adoção da subcontratação e trabalho em domicílio.

O uso de diferentes formas de subcontratação, a terceirização e a utilização do trabalho em domicílio na ponta da cadeia produtiva representaram o elemento central dos novos modelos produtivos desse período. A intensificação e generalização das cadeias de subcontratação conduziram a um aumento expressivo de pequenas e microempresas e do trabalho em domicílio, descentralizando o processo produtivo.

Neste cenário, cadeias de subcontratação se multiplicaram, representando parte das estratégias adotadas pelas empresas para assegurar condições de competitividade, seja no mercado nacional ou no mercado global. Essas extensas redes de subcontratação são constituídas por grandes empresas multinacionais atuando no mercado global; empresas subcontratadas numa cadeia global, que tem como cliente principal uma empresa multinacional; ou pequenas cadeias de subcontratação associadas a empresas de médio e pequeno porte atuando fundamentalmente no mercado nacional. Na ponta inferior de muitas dessas cadeias de subcontratação encontra-se o uso do trabalho em domicílio (ARAÚJO; AMORIN, 2002, p.270).

Um exemplo importante dessa reestruturação produtiva, dessa reorganização econômica e dessa flexibilização das relações de trabalho que marcaram a década de 1980 e 1990 é o trabalho realizado na indústria de confecção de vestuário. Caracterizado pelo uso intensivo de mão de obra pouco qualificada, alta competitividade, intensa rapidez e variedade de produção, o setor de confecção de vestuário busca a redução de custos trabalhistas como uma vantagem comercial comparativa.

Assim, por exemplo, empresas multinacionais descentralizam sua produção na direção de países com ordenamentos trabalhistas mais frágeis, com o intuito de diminuir custos de produção, aumentar suas margens de lucro, ganhar competitividade no mercado globalizado e obter vantagem econômica no comércio internacional. A informalidade e a precariedade das

condições de trabalho, marcadas por jornadas excessivas, predomínio de mão de obra feminina, péssimas condições de higiene e segurança no local de trabalho, descumprimento dos direitos trabalhistas e ausência de proteção social são práticas recorrentes também nas indústrias de confecção de vestuário no Brasil (ARAÚJO; FERREIRA, 2009).

Nota-se na indústria de vestuário brasileira um processo de reestruturação produtiva que se caracteriza pela ampliação de formas de contratação mais inseguras, no qual as confecções maiores subcontratam ou terceirizam parte de sua produção a diversos outros núcleos produtivos menores, conhecidas como facções²⁹ de costura. Dessa forma, muitas roupas são fabricadas por empresas integrantes da cadeia produtiva, com uso de mão de obra em condições precárias, desprovidas de proteção aos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores.

Percebe-se na indústria de vestuário brasileira a prática contumaz de empresas que expõem trabalhadores a jornadas exaustivas, sem pagamento de horas extras e sem descanso semanal, ambientes de trabalho insalubres e contratação de trabalhadores sem o reconhecimento do vínculo empregatício, a fim de evitar a incidência de encargos sociais sobre parte da remuneração do empregado. Observa-se que as indústrias de confecção maiores flexibilizam suas estruturas organizacionais para diminuir custos de produção, aumentar suas margens de lucro e ganhar competitividade no mercado global (MATOS, 2008, p.44).

Além das formas precárias de contratação nas facções de costura, é possível identificar no Brasil os fluxos da migração clandestina de jovens adultos, com baixa escolaridade e, na sua maioria, oriundos de localidades rurais de seus países de origem, em busca de melhores condições de vida, de emprego e de moradia.³⁰ Para esses jovens, as fábricas e as oficinas de costura representam a sua primeira oportunidade de trabalho. Os números precisos de trabalhadores nessa situação, muitas vezes, são desconhecidos já que se trata de trabalhadores informais sob a cortina da invisibilidade e da clandestinidade. De todo modo, calcula-se que milhares de trabalhadores participam dessa cadeia produtiva e contribuem diariamente com a moda produzida em São Paulo.³¹

²⁹Facção, do francês “façon” (feitio, criação, invenção, aparência, maneira de fazer, amanho, mão-de-obra), também significa trabalho com a matéria-prima fornecida pelo cliente “à sa” (à sua maneira, a seu modo).

³⁰Pompeu, Cartaxo e Cardoso (2014) trazem uma análise sobre políticas públicas imigratórias no Brasil e uma leitura da legislação nacional sobre o tema.

³¹Conforme o Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo – InPACTO (2016, *online*), estimativas apontam que existem, na Região Metropolitana de São Paulo, 12 mil oficinas irregulares. Dados

As principais oportunidades de trabalho dessas pessoas na indústria de confecção de vestuário indicam pequenas empresas localizadas na cidade de São Paulo e também em cidades do interior do estado. Os empregadores são brasileiros, coreanos ou, mesmo, bolivianos. Ludibriados pela oportunidade de emprego e deslumbrados pela possibilidade de uma vida melhor, esses imigrantes saem de seus países de origem com destino ao Brasil sem mensurar a relação de dependência na qual estarão envolvidos.

Nesse fluxo migratório irregular de trabalhadores estrangeiros, encontram-se cidadãos da Bolívia (FREITAS, 2013, p.77), do Paraguai, do Peru e de outros países limítrofes ou não com o Brasil.³² Assim, no pano de fundo da indústria da moda paulista, diversas *sweatshops* se organizam e utilizam, não raras vezes, do trabalho precário de um imigrante irregular atraído por melhores condições de vida e de trabalho. Esses trabalhadores chegam ao Brasil intermediados por agências de fachada que aliciam trabalhadores irregularmente nos seus países de origem para enviá-los a São Paulo ou os donos de oficina de São Paulo se encarregam de aliciar diretamente os trabalhadores da Bolívia, do Paraguai e do Peru.

O trabalho prestado na maioria das unidades de costura adota a terceirização e a subcontratação, como estratégias de gestão de mão de obra, e resultam em precariedade e vulnerabilidade que atingem um significativo número de trabalhadores, em especial as mulheres. A pulverização da produção em diversos núcleos produtivos por meio de uma cadeia de subcontratação de prestação de serviços tem o claro intuito de reduzir custos de produção, maximizar lucros e ganhar competitividade no mercado globalizado.

Essa pulverização aumenta, consideravelmente, a concorrência entre as oficinas de costura, diminui os preços e fomenta o trabalho precarizado em alguma parte do ciclo produtivo das empresas. As cadeias de subcontratação evidenciam a desconstituição da relação bilateral de emprego e a introdução de relações triangulares de trabalho, nas quais as empresas enxugam, demasiadamente, o seu quadro de pessoal e se esquivam de suas responsabilidades, repassando a terceiros o ônus pela contratação e manutenção dessas

indicam que na região metropolitana da capital, cerca de 40 mil imigrantes bolivianos estão inseridos na atividade de confecção e, a maioria, em oficinas clandestinas.

³² Pompeu, Cartaxo e Cardoso (2014, p.251-256) destacam o crescente fluxo de deslocamento humano oriundo da Colômbia, Bolívia, Paraguai, Peru e Venezuela em direção ao Brasil. Comentam a necessidade desses imigrantes de conseguir emprego no país, cujos setores destinatários dessa mão de obra são o da agricultura, alimentação, construção, têxtil e vestuário.

relações de trabalho, por meio de contratos de trabalho com aparência de legalidade, pois na realidade servem para ludibriar o trabalhador e muitas vezes levá-lo ao erro.³³

Uma série de denúncias recebidas pelo Ministério Público do Trabalho de São Paulo, desde meados da década de 90, sobre casos de trabalhos forçados³⁴ envolvendo migrantes, em sua maioria vindo de países como Bolívia, Paraguai, Peru e Haiti, para trabalhar em fábricas ilegais de costura em São Paulo, evidencia que a prática das *sweatshops* é corriqueira. Muitas vezes, para chegar a São Paulo, esses trabalhadores acabam contraindo dívidas³⁵ referente a despesas com viagem e documentos,³⁶ além de valores que são obrigados a pagar pela comida diária e alojamentos, descontados dos baixos salários, caracterizando servidão por dívida e restrição à liberdade de locomoção.

O trabalhador, receoso de ser deportado e não conseguir mais trabalho, tem medo de denunciar o tráfico ao qual foi submetido e as condições desumanas e degradantes de vida e de trabalho. Não raras vezes o trabalhador também carece de conhecimento suficiente para perceber a dimensão da precariedade em que está inserido. O processo crônico de opressão e empobrecimento faz o obreiro acreditar que a sua condição é melhor que a condição existente antes da imigração.

Ademais, esses trabalhadores constituem um grupo mais facilmente explorado se comparado aos brasileiros pobres por se encontrarem em situação migratória irregular e não terem acesso fácil a informação. São comuns os maus tratos, precárias condições de segurança e saúde, coação física e moral dos trabalhadores, dependentes do aliciador e presos ao dono da oficina. Cada vez mais endividados, sem receber qualquer rendimento durante anos de trabalho, trabalhadores são submetidos a jornadas de trabalho exaustivas e condições degradantes de trabalho.

³³ Cf. Abramo (1998); Araújo e Amorin (2002); Amorin (2003); Silva (2008); Freitas (2009); Lima (2009); Lima (2010).

³⁴ Conforme Andress (2008, p.55), “O trabalho forçado ocorre muitas vezes como resultado do tráfico de pessoas (ou tráfico humano) e envolve a deslocação de uma pessoa, geralmente através de fronteiras, para efeitos de exploração. [...] É importante compreender que nem todo trabalho forçado resulta do tráfico de pessoas”.

³⁵ “Desde a fase inicial (de aliciamento/recrutamento) os pequenos adiantamentos em dinheiro, o pagamento de dívidas já contraídas pelo trabalhador em pensões, eventuais despesas com a viagem até o local da prestação de serviços, entre outras, são anotadas pelo aliciador. No decorrer da atividade laboral, estes são adicionadas àquelas outras despesas com ferramentas, alimentação, remédios, bebidas alcoólicas, etc., a preços superfaturados. Essa dívida é crescente e impagável e, portanto, constitui um dos grilhões que mantém o trabalhador em regime de servidão [...] ao lado de outras estratégias como a vigilância armada, ameaças, violência física e situação geográfica da propriedade [...]” (BRASIL. MTE, 2012).

³⁶ “Na fase de recrutamento o aliciador se apodera dos documentos do trabalhador (especialmente, embora não somente, a Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS e documentos originais de identidade), ao tempo em que inicia a anotação de despesas no ‘caderno da dívida’. Esses documentos ficam retidos pelo intermediário ou preposto do empregador durante o curso da prestação laboral.” (BRASIL. MTE, 2012).

Os donos de oficinas de costura, preocupados em maximizar os lucros e diminuir os custos da produção, aproveitam-se do baixo nível de escolaridade; da falta dos documentos dos estrangeiros, em virtude da informalidade que circunda o processo migratório, sem o controle das autoridades de fronteira; do desconhecimento das leis nacionais e da falta de conhecimento dos seus direitos, para atribuir aos trabalhadores dívidas infundáveis que impedem sua desvinculação com o aliciador e o dono da oficina.

Nota-se a conduta consciente e reiterada de empresas multinacionais que descentralizam a produção, subcontratam e terceirizam trabalhadores; de empresas subcontratadas numa cadeia global e de empresas de médio e pequeno porte com atuação nacional, que ignoram ou violam padrões laborais mínimos, cometem danos contra os trabalhadores individualmente e prejudicam as empresas com as quais concorrem no mercado, com o claro intuito de se esquivar de eventuais responsabilidades trabalhistas.

Essas estratégias de contratação estão intimamente relacionadas à prática do trabalho escravo contemporâneo, constituem as principais causas da precarização das relações de trabalho e apontam as mulheres como vítimas frequentes de trabalhos realizados em condições degradantes.³⁷ Se adoecerem, engravidarem ou enfrentarem qualquer outra contingência que as incapacitem para o trabalho de forma permanente ou temporária, essas mulheres dependerão apenas da solidariedade familiar ou de possíveis poupanças individuais privadas para sobreviverem³⁸. (PEDIDOS..., 2014, *online*; BOICOTES..., 2015, *online*).

Outro ponto importante é que a prática das *sweatshops* no contexto brasileiro não atinge apenas marcas populares. Marcas de luxo, como Zara (EM CPI..., 2014, *online*), M. Officer³⁹ (DONA..., 2014, *online*; FISCAIS..., 2014, *online*) e Renner⁴⁰ (RENNER..., 2014, *online*), foram denunciadas em São Paulo, nos últimos anos, e permanecem sendo denunciadas

³⁷ “Um levantamento realizado pelo auditor fiscal do trabalho Vitor Araújo Figueiras mostrou que cerca de 90% (noventa por cento) dos trabalhadores resgatados nos dez maiores flagrantes de trabalho escravo contemporâneo entre 2010 e 2014 eram terceirizados” (PESQUISADORES..., 2014, *online*).

³⁸ Para Holdcroft (2015, p.106-107) “*En las cadenas de suministro de la industria de la confección, las condiciones laborales de explotación son la norma. Los obreros son forzados a trabajar largas jornadas –que van a menudo mucho más allá de los límites establecidos por ley– a cambio de salarios de pobreza y en condiciones que violan hasta la más baja de las normas de salud y seguridad en el trabajo (SST)*”.

³⁹ Em outubro de 2016, a empresa M5 Indústria e Comércio Ltda., detentora das marcas M. Officer e Carlos Miele foi condenada ao pagamento de R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões) por danos morais coletivos, acrescidos da quantia de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões) por *dumping* social, revertidos ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) (M. OFFICER..., 2016, *online*).

⁴⁰ O MPT multou em R\$ 1 milhão de reais, duas empresas provedoras da varejista. A multa destina-se ao adimplemento de verbas rescisórias, salariais e danos morais aos trabalhadores. A empresa também recebeu trinta autuações no valor aproximado de R\$ 2 milhões de reais (FORNECEDORAS..., 2014, *online*).

atualmente, pela utilização de trabalho escravo e indícios de tráfico de pessoas em sua cadeia produtiva.

A precariedade decorrente do sistema do suor como expressão do tráfico de pessoas, do trabalho forçado e da escravidão contemporânea se torna evidente na indústria de confecção do vestuário. Isso porque a realização de jornadas exaustivas, o exercício do trabalho em domicílio, com empecilho ao controle de jornada e a intervenção estatal, os baixos salários, associados à produtividade do trabalhador, à ausência de condições de saúde e de segurança no meio ambiente do trabalho, com aumento dos riscos de doenças ocupacionais e o desenvolvimento de doenças, à redução do ambiente de trabalho a condições degradantes são situações encontradas nas oficinas de suor. Em vista disso, relações de trabalho informais e precárias continuam a desafiar políticas públicas nacionais e internacionais, ainda nos dias atuais.

O enfrentamento ao trabalho escravo, a repressão ao trabalho forçado e o combate ao tráfico de pessoas são objeto de políticas públicas que visam identificar, prevenir e combater violações aos direitos dos trabalhadores.⁴¹ Dentre essas medidas, destaca-se o Cadastro de Empregadores, conhecido como “Lista Suja”, instituído pela Portaria MTE n.º 540, de 19 de outubro de 2004.

A “Lista Suja” é um importante mecanismo de combate ao trabalho escravo no Brasil⁴² e destaca-se entre as principais ações do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho

⁴¹Programa de Erradicação do Trabalho Forçado e do Aliciamento de Trabalhadores (PERFOR), instituído pelo Decreto n.º 17, de 3 de setembro de 1992; o Grupo Especial de Fiscalização Móvel – GEFM (Portarias n.º 549 e 550, de 14/6/1995), criado em 1995, para atuação específica no meio rural e investigação de denúncias de trabalho escravo; o Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado (Gertraf), criado pelo decreto presidencial n.º 1538, de 27.06.1995; Ressalta-se, ainda, o I Plano Nacional de Enfrentamento ao Trabalho Escravo (I PNETE), lançado em 2003. Nesse plano, se fundamenta a criação da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), criada em 2003 e, posteriormente, as Comissões Estaduais para Erradicação do Trabalho Escravo (COETRAEs); o Pacto Nacional de Combate ao Trabalho Escravo, lançado em 2005; o II Plano Nacional de Enfrentamento ao trabalho escravo (II PNETE), instituído em 2008; o Plano Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas, por meio de decreto presidencial, em 2008. Dentre as principais medidas adotadas pelo PNETE, ressalta-se a estruturação do Grupo de Fiscalização Móvel (GM); a criação da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (Conatrae); as Comissões Estaduais para Erradicação do Trabalho Escravo (COETRAEs), a inclusão de medidas de reinserção social, como o seguro desemprego; o direito a documentos de identidade; a proibição aos empregadores que utilizam mão de obra escrava ou se beneficiam do trabalho forçado, de receber empréstimos por parte de entidades privadas e públicas, e de assinar qualquer contrato com uma entidade pública; a possibilidade de expropriação de propriedade como consequência da utilização de trabalho escravo prevista pela Emenda Constitucional n.º 81, de 5 de junho de 2014 e a formação profissional para os trabalhadores resgatados do trabalho forçado.

⁴² Para o Procurador do Trabalho no Município de Mossoró-RN, Afonso Rocha, (2017, p.72), “a lista negra pode ser vista como uma ferramenta para refinar as políticas públicas para prevenir o trabalho forçado e promover padrões de trabalho decente”. Na opinião do Procurador, (2017, p.73), “a integridade da lista negra e adições a

escravo. Essa medida identifica as empresas que utilizam mão de obra escrava e atua como um instrumento de inibição àquelas empresas preocupadas com sua reputação. Em 13 de maio de 2016, o Cadastro foi recriado pela Portaria MTE n.º 4/2016⁴³. Como consequência, no dia 23 de maio de 2016, o Supremo Tribunal Federal cassou a medida cautelar que impedia a divulgação da Lista Suja e julgou prejudicada a ADI 5209, por perda de objeto.⁴⁴

Ressalta-se, ainda, no âmbito municipal de São Paulo, a instalação de Comissão Parlamentar de Inquérito, no dia 16 de março de 2005, destinada a apurar a exploração do trabalho análogo ao de escravo nas empresas, regular ou irregularmente instaladas em São Paulo (CPI – Trabalho Escravo), tendo como principais vítimas imigrantes bolivianos. O relatório final da Comissão (SÃO PAULO, 2006, *online*), datado de fevereiro de 2006, indicou algumas ações passíveis de serem implementados pelo Poder Público Municipal, a saber:

- a) atendimento especializado na Saúde, notadamente nas regiões centrais da cidade, onde se concentram as oficinas de costura, orientando os profissionais da área para o atendimento dos imigrantes; b) oferecimento de cursos gratuitos em português em locais como escolas e albergues, podendo-se estabelecer convênios com entidades da sociedade civil; c) campanha de conscientização dos direitos e deveres dos migrantes e das normas legais e procedimentos para obtenção do visto; d) divulgação dos direitos humanos fundamentais e dos direitos trabalhistas, por meio da publicação de cartilhas e outros meios de divulgação; e) criação do ‘Centro de Apoio ao Migrante’; f) fomento ao cooperativismo, conforme a Lei Federal 5.764/71; g) criação do Cadastro de Empregadores que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à de escravo, com publicidade por meio do site da Prefeitura; h) o pagamentos das indenizações trabalhistas dos trabalhadores explorados, independentemente da sua condição de estrangeiros indocumentados; i)

ela ao longo dos anos tornam claro que o trabalho forçado é um problema real, imediato e próximo. A existência da lista também deixa claro que as grandes empresas se beneficiam, diretamente ou indiretamente, do trabalho escravo moderno”.

⁴³A Portaria n.º 2, de 12.05.2011, questionada na ADI 5209, foi revogada pela Portaria n.º 2, de 31.03.2015 e, posteriormente, recriada pela Portaria n.º 4, de 11.05.2016, que alterou, consideravelmente, o conteúdo das normas que ensejaram o ajuizamento da ADI 5209, garantindo mais transparência ao processo de entrada e saída do nome de empregadores na chamada “Lista Suja”.

⁴⁴ Uma ação civil pública movida pelo MPT denunciou a omissão do poder público quanto à divulgação da lista suja, suspensa em dezembro de 2014, conforme decisão do Ministro Ricardo Lewandowski, do STF e, cassada em maio de 2016, pela Ministra Carmen Lúcia, também do STF, que julgou prejudicada a ADI 5209, por perda do objeto. Em decisão liminar, na Ação Civil Pública, a justiça determinou que o governo voltasse a divulgar a lista suja de empregadores que utilizam mão de obra escrava no seu processo produtivo (JUSTIÇA..., 2016, *online*). Não obstante, o Ministério do Trabalho manteve por decisão própria a suspensão. Assim, em dezembro de 2016, o MPT entrou com uma ação pedindo a publicação imediata da lista. Proferida decisão liminar favorável pelo juiz da 11ª Vara Trabalhista de Brasília. O ministro do Trabalho recorreu da decisão no TRT do Distrito Federal. O presidente do TRT-DF, manteve a obrigatoriedade de publicação da lista. Interposto recurso da decisão no TST, o governo federal obteve decisão favorável. O ministro do TST, sorteado como relator do caso, tornou sem efeito a decisão do presidente do TST e deferiu liminar que obriga o Ministério do Trabalho a publicar a “lista suja” do trabalho escravo. Obtida através da Lei de Acesso à Informação (LAI), a “Lista de Transparência sobre Trabalho Escravo Contemporâneo” foi enviada pelo poder público, em resposta a Lei de Acesso à Informação (LAI), e compreende o período entre dezembro de 2014 e dezembro de 2016 (LISTA..., 2017, *online*).

requerimento ao Ministério das Relações Exteriores no sentido de adoção, junto ao governo boliviano, de compromisso para combater a propaganda enganosa realizada em meios de comunicação na Bolívia, aliciando trabalhadores para as oficinas clandestinas em São Paulo.

Em 2009, a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo (SRTE/SP) lançou o Pacto Municipal Tripartite contra a Fraude e a Precarização, e pelo Emprego e Trabalho Decente em São Paulo. Entre as organizações que anuíram o compromisso, destacam-se a Federação do Comércio em São Paulo (Fecomércio), o Centro Pastoral do Migrante (CPM), o Centro de Apoio ao Migrante (Cami), a Associação Brasileira dos Coreanos, a Secretaria Nacional de Justiça, a Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região (PRT-15) e a organização não-governamental Repórter Brasil.

Entre as medidas adotadas no âmbito estadual, ressalta-se a abertura de Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) na Assembleia Legislativa do estado de São Paulo, instalada em 9 de abril de 2014, para investigar situações de exploração do trabalho análogo ao de escravo em atividades econômicas de caráter urbano e rural, no âmbito do estado de São Paulo. O relatório final da CPI (SÃO PAULO, 2015) aponta que, “apesar de publicamente algumas das grifes flagradas com trabalho escravo adotarem discursos contra a escravidão e se comprometerem a implementar medidas para garantir o respeito a direitos trabalhistas e humanos”, isso nem sempre ocorre (APÓS..., 2014, *online*).

Outrossim, o relatório evidencia a postura de empresas como a M5, detentora da marca M. Officer, que se esquivava de reconhecer a responsabilidade pelas condições precárias de trabalho na sua cadeia produtiva, aduzindo que “não se trata de uma terceirização irregular, mas sim de contrato de fornecimento, em que a responsabilidade pela situação seria das oficinas contratadas para a produção” (APÓS..., 2014, *online*).

Para os parlamentares, “medidas econômicas podem ser mais eficazes no combate à escravidão contemporânea do que o endurecimento da legislação penal”, e sob esse enfoque a Lei Paulista de Combate à Escravidão - Lei n.º 14.946/2013, proposta pelo deputado estadual Carlos Bezerra Jr., presidente da CPI, é citada como exemplo (APÓS..., 2014, *online*).

A Lei n.º 14.946/2013, sancionada em 28.01.2014, inovou no combate ao trabalho escravo ao estabelecer a cassação da inscrição no cadastro de contribuintes do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços – ICMS, de qualquer empresa que faça uso direto ou indireto de trabalho escravo ou em condições análogas à escravidão, além de atingir os sócios

envolvidos, que ficam impedidos de entrar com nova inscrição por dez anos. A legislação paulista, após sancionada, ganhou destaque internacional, tornando-se referência no combate ao trabalho escravo, propiciando propostas de parcerias da ONG *Free The Slaves* para que medidas semelhantes sejam aplicadas na África e na Ásia (SÃO PAULO..., 2013, *online*).

A ação proposta em face da M. Officer, processo n.º 0001779-55.2014.5.02.0054 e 00030149120135020054, com sentença condenatória proferida em 21.10.2016, foi a primeira em que o Ministério Público do Trabalho solicitou o envio da decisão à Comissão Estadual para Erradicação do Trabalho Escravo - COETRAE e à Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo, para fins de aplicação da lei n.º 14.946/2013, tendo seu pedido imediatamente deferido pela magistrada Adriana Prado Lima, para providências cabíveis.

Além de apontar problemas a serem enfrentados no combate ao trabalho escravo, a CPI instalada em 2014 propôs alternativas que ultrapassam a ideia de fiscalização e punição das empresas (APÓS..., 2014, *online*). Nesse sentido, recomendou a adoção das seguintes medidas:

à formação de cooperativas e microempresas com acesso a microcréditos; à adoção de medidas administrativas e/ou tributárias de incentivos econômicos às empresas da área têxtil com atuação no estado de São Paulo que, de forma transparente, comprovarem a idoneidade de toda sua cadeia produtiva; à criação de um grupo interdisciplinar destinado a estabelecer uma política de contratação de empresas terceirizadas no setor de confecções; à consulta, pelos bancos públicos e agências de fomento, nacionais e no âmbito do Estado de São Paulo, antes da concessão de financiamentos e incentivos,⁴⁵ a Lista Suja do Trabalho Escravo e flagrantes de trabalho escravo.

Percebe-se que todas essas políticas públicas destinam-se à conscientização das empresas para que respeitem os direitos humanos fundamentais, os direitos trabalhistas e os direitos previdenciários dos trabalhadores. Essas medidas buscam desestimular o aliciamento de trabalhadores em suas cidades de origem para trabalhar em condições análogas à de escravo no Brasil.

Outrossim, essas ações visam incentivar o conhecimento dos direitos humanos fundamentais e dos direitos trabalhistas desses imigrantes, de modo a coibir a sujeição desses trabalhadores à realização de trabalhos forçados, jornadas exaustivas, condições degradantes e

⁴⁵ A Portaria 1.150/2003, do Ministério da Integração Nacional – MIN, recomenda aos agentes financeiros se absterem de conceder financiamentos ou qualquer outro tipo de assistência com recursos financeiros, sob a supervisão do Ministério, para aqueles que vierem a integrar a relação de empregadores que mantenham trabalhadores em condição análoga à de escravo. (art. 2.º) (BRASIL. MIN, 2003).

restrição da liberdade de locomoção, em razão de dívida contraída com aliciadores ou donos de oficinas de costura.

Apesar de todas as ações e medidas do governo brasileiro destinadas ao enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo, notícias e investigações sobre indústrias de confecções do vestuário que utilizam mão de obra análoga à de escravo ainda são recorrentes no Brasil. A região do Seridó, no semiárido do Rio Grande do Norte, se destaca pela presença de pequenas oficinas de costura terceirizadas, denominadas facções de costura. Grandes marcas da moda, como Hering e Guararapes Confecções, do Grupo Riachuelo, terceirizam parte da produção e se expandem para oficinas de costura no semiárido potiguar.⁴⁶

O Tribunal Superior do Trabalho decidiu, em dezembro de 2015, condenar a Guararapes, fábrica potiguar do grupo Riachuelo, ao pagamento de pensão vitalícia à ex-empregada lesionada devido às condições em que exercia suas atividades e, para tanto, determinou o pagamento pela fábrica potiguar do equivalente a 40% (quarenta por cento) da última remuneração recebida pela costureira enquanto durar a incapacidade, além da quantia de 10.000,00 (dez mil reais) a título de indenização, podendo a pensão vitalícia se estender até que a ex-funcionária complete 70 anos de idade (CONDENAÇÃO..., 2016, *online*).

A estratégia do grupo Riachuelo, no estado do Rio Grande do Norte, segue o modelo de grandes marcas de todo o mundo: a “*Fast Fashion*”.⁴⁷ Conforme esse modelo, as peças devem ser produzidas com rapidez, de maneira a atender às demandas instantâneas da moda e devem resultar em grandes quantidades de peças acessíveis à classe média. Para tanto, a estratégia da descentralização da produção e exploração do trabalho, com exigência de muitas horas extras das costureiras, favorece o elevado índice de problemas de saúde que acometem essas mulheres.

Outro exemplo recente envolvendo esse cenário de precarização dos postos de trabalho, alojamentos inadequados, ambiente de trabalho e moradia inseguros, jornadas exaustivas,

⁴⁶ Na região do Seridó, há poucos empregos formais, pois a população sofre com o longo período de seca que prejudica a economia agrícola tradicional, o que facilita a produção de roupas por uma população vulnerável, tendente a aceitar condições precárias de trabalho, com jornadas excessivas, trabalho sem registro em carteira e salários abaixo do mínimo permitido pela lei (ROUPAS..., 2015, *online*).

⁴⁷ *Fast fashion*, significa em português moda rápida. O termo é utilizado para referir-se a constante renovação das peças comercializadas no varejo de moda. O conceito emergiu no final dos anos 1990, como expressão usada pela imprensa para identificar a atualização cada vez mais rápida dos produtos de moda nas grandes redes varejistas. Nos últimos anos, várias lojas aderiram ao sistema *fast fashion*, o que tornou popular o termo no Brasil. Pequenas e médias empresas também têm investido no modelo como *fast fashion* diferencial competitivo (SEBRAE, 2015).

indícios de tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condições análogas à de escravo, servidão por dívidas, ocorreu na cadeia produtiva da empresa M5 Indústria e Comércio Ltda., dona das marcas M. Officer e Carlos Miele.

A ação proposta pelo Ministério Público do Estado de São Paulo não se baseia apenas em um caso de trabalho escravo, mas na situação identificada pelos procuradores em cinco oficinas diferentes nos anos de 2013 e 2014. A fiscalização, realizada em conjunto com o Ministério do Trabalho, encontrou trabalhadores bolivianos e paraguaios, alguns indocumentados, sem qualquer formalização do contrato de trabalho, desempenhando suas atividades em condições degradantes de trabalho, na medida em que as condições de meio ambiente de trabalho, saúde e segurança eram precárias, em flagrante afronta aos direitos trabalhistas, sociais e previdenciários.

Nos casos investigados, constataram-se trabalhadores e oficinas de costura subcontratadas por empresas de confecção intermediárias, prestadores de serviços, que contratavam trabalhadores para realizar a atividade de corte e costura, além de intermediários que apenas realizavam a criação de peças de vestuário encomendada pelas marcas – pesquisa de tendência da moda, desenho, modelagem, tecido, elaboração da ficha técnica e da piloto, corte e costura, – ou apenas realizavam a reprodução das peças já criadas.

A costureira e piloteiro apenas se encarregavam da peça piloto, de criação e de eventuais ajustes das peças que retornavam das oficinas subcontratadas. Não realizavam atividade de costura em nível de produção. A empresa dona da marca não realizava visitas à confecção, apenas realizava o controle de qualidade do produto, aprovando ou não a peça piloto elaborada.

Nessa cadeia de intermediários e subcontratados, os costureiros subcontratados eram informados sobre os modelos a serem costurados, suas cores, o valor por peça, a quantidade de peças solicitadas por tamanho, a quantidade de aviamentos por peça e a data de entrega. Além dos aviamentos, da linha, dos botões e das etiquetas personalizadas da marca M. Officer, era disponibilizada a peça piloto, utilizada como modelo para a confecção das demais peças, de acordo com as diretrizes estabelecidas pela M.Officer, que definia detalhadamente a produção das peças a serem comercializadas.

A sentença proferida em 21.10.2016, pela juíza titular da 54.^a Vara do Trabalho de São Paulo, Adriana Prado Lima, nos autos do processo n.º 0001779-55.2014.5.02.0054 e

00030149120135020054, deixa clara a intenção de se considerar inconcebível afastar a responsabilidade das grandes empresas do final da cadeia produtiva quando presentes elementos identificadores da manutenção de trabalhadores em condições análogas à de escravo.

Desse modo, a decisão determina que a empresa M5 Indústria e Comércio Ltda., dona das marcas M. Officer e Carlos Miele, pague R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões) por danos morais coletivos, acrescidos da quantia de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões) por *dumping* social, devendo os valores serem destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) (M. OFFICER, 2015; 2016, *online*). Atualmente, o processo encontra-se concluso, devido à oposição de embargos de declaração pela empresa M5 Indústria e Comércio Ltda., no dia 03.11.2016, e protocolo de petição pelo Ministério Público do Trabalho, em 02.12.2016.

Como ressaltado, a Lei Paulista de Combate à Escravidão – Lei n.º 14.946/2013 – prevê que as empresas condenadas por trabalho escravo em segunda instância, nas esferas trabalhista ou criminal, tenham o registro do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços – ICMS suspenso por dez anos, tornando impossível vender no estado de São Paulo. Além disso, seus proprietários ficam impedidos pelo mesmo período de exercer o mesmo ramo de atividade econômica ou abrir nova empresa no setor em São Paulo.

A ação do caso da M. Officer, processo n.º 0001779-55.2014.5.02.0054 e 00030149120135020054, foi a primeira em que o Ministério Público do Trabalho pediu o envio da decisão à Comissão Estadual para Erradicação do Trabalho Escravo – COETRAE e à Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo, para fins de aplicação da lei n.º 14.946/2013, tendo seu pleito imediatamente deferido pela magistrada Adriana Prado Lima, para as devidas providências.⁴⁸

A despeito da concentração da indústria de confecções do vestuário em São Paulo, o recorte desse trabalho perpassa o processo de reestruturação da indústria de confecções do

⁴⁸ Outrossim, revela salienta a condenação do Estado brasileiro na Corte Interamericana de Direitos Humanos - órgão jurisdicional da Organização dos Estados Americanos (OEA), responsável por fiscalizar o cumprimento, pelos países, das obrigações previstas nos tratados internacionais na área de direitos humanos – conforme sessão de julgamento em fevereiro de 2016. Esse foi o primeiro caso denunciado e decidido pela Corte Interamericana sobre escravidão e tráfico de pessoas, expondo o Brasil no contexto internacional como o primeiro país a ser condenado por escravidão contemporânea pela Corte. O Estado brasileiro foi responsabilizado pela violação do direito de acesso à justiça de 85 (oitenta e cinco) trabalhadores resgatados da Fazenda Brasil Verde, no Pará, no ano de 2000, e também de outros 43 trabalhadores que foram resgatados em 1997 na mesma fazenda, e que não receberam uma proteção judicial adequada (BRASIL É..., 2016, *online*).

vestuário que resultou na migração de unidades produtivas para a região Nordeste, como estratégia de competitividade e busca de mão de obra barata.

Nesse contexto, destaca o Ceará, estado do Nordeste que desenvolveu uma política mais atrativa de investimentos industriais nos anos 90 e centra seu estudo nas redes de subcontratação que impulsionam a indústria de confecções do vestuário em Fortaleza, buscando uma reflexão sobre os trabalhadores informais e os principais desafios ao trabalho decente.

Dentre as vantagens que estimularam a migração de unidades produtivas para o Ceará, pode-se destacar a mão de obra barata e abundante; o treinamento e qualificação dos trabalhadores; a fragilidade ou inexistência da organização sindical dos trabalhadores; a possibilidade de terceirização da produção por meio de cooperativas, as oficinas informais e o trabalho domiciliar; a infraestrutura industrial com oferecimento de galpões e energia elétrica; a modernização de portos, aeroportos e rodovias; isenção fiscal; e os incentivos para a importação de máquinas e equipamentos por meio da isenção do Imposto de Circulação sobre Mercadorias (LIMA, 2005, p.99).

Na década de 90, em nome da competitividade internacional, o novo modelo proposto pelo governo do estado do Ceará aos seus trabalhadores fundamentava-se no discurso de flexibilização das relações de trabalho, com eliminação dos entraves burocráticos que inviabilizavam o acesso ao emprego, menos regulação do Estado, melhor aproveitamento do dinheiro pelo trabalhador, com a propagação da ideia de que os rendimentos do trabalhador flexível seriam maiores que os ganhos do trabalhador assalariado, além de mais rentável para o empregador. Na realidade, essas novas formas de contratação fomentavam um ambiente de trabalho precarizado, com estratégias para escapar da legislação trabalhista e previdenciária e valorizar mudanças nas formas de utilização da mão de obra, como medida de redução de custos (LIMA, 2005, p.106-108).

Passados mais de vinte anos, resquícios da reestruturação produtiva, da reorganização econômica e da flexibilização das relações de trabalho, propagada nos anos 90, ainda se apresenta na indústria de confecção do vestuário cearense, caracterizada por facções e pequenas unidades produtivas domiciliares, que produzem para empresas de confecção intermediárias que atuam entre o prestador de serviços situado ponta inferior da cadeia e a grande empresa tomadora localizada na parte superior. Grandes empresas que atuam como

produtora, comercializadora ou varejista também subcontratam a prestação de serviços de empresas de confecção menores, que contratam trabalhadores e utilizam o trabalho em domicílio.

Nota-se a multiplicação de facções de costura, que possuem trabalhadores formais, mas, geralmente, mesclam vínculos formais e informais, funcionando em pequenos galpões, por vezes, construídos no terreno da própria casa do empregador. Verifica-se, também, a descentralização produtiva nos domicílios das trabalhadoras. Assim, mulheres que já passaram pela experiência do trabalho assalariado nas fábricas, agora trabalham nas facções de costura ou exercem seu ofício em domicílio.

Não raras vezes, essas trabalhadoras, ex-funcionárias do estabelecimento fabril, prestam serviços terceirizados ou subcontratados para fábricas que foram empregadas ou outras empresas intermediárias e também prestam serviços por conta própria. Essas costureiras também impulsionam familiares e vizinhos no trabalho, estabelecendo cadeias de terceirização e redes de subcontratação pelas quais movimentam as facções de costura e trabalho informal em domicílio.

Assim, referências à terceirização são comuns entre grandes empresas tomadoras, confecções interpostas, facções de costura e costureiras domiciliares, ligadas a diferentes etapas do processo produtivo e que integram de maneira significativa a atividade na indústria de confecções do vestuário cearense. Outrossim, costureiras domiciliares são subcontratadas de médias e pequenas empresas situadas nos níveis inferiores da rede e que apresentam no topo um número reduzido de grandes empresas.

As costureiras, imiscuídas em redes de subcontratação, são informadas sobre os modelos a serem costurados, o valor da peça produzida, a quantidade de peças solicitadas por tamanho, a quantidade de aviamentos por peça e a data de entrega, sendo disponibilizado aviamentos, linha, botões e etiquetas juntamente com a peça piloto, utilizada como modelo para a confecção das demais peças, de acordo com especificações do contratante, empresas formais ou não.

As indústrias de confecção maiores “criam a sua coleção, efetuam os cortes das peças e encaminham para outras indústrias de confecção menores”, denominadas facções de costura, contratadas para montar as roupas, devolvendo em seguida, para a indústria maior, que

“confere as peças, padroniza a qualidade e comercializa os produtos” (SEBRAE, 2015, *online*).

Nesses processos, as relações de trabalho das costureiras passaram a se caracterizar pela extrema informalidade e precariedade. As facções de costura que mesclam vínculos de trabalho formais e informais e disseminam o trabalho entre costureiras domiciliares, que em regra são informais, nada mais são que *sweatshops contemporâneas*.

Autênticos esconderijos da informalidade e da precariedade das relações de trabalho, as *sweatshops* cearenses são constituídas por mulheres trabalhadoras subcontratadas, terceirizadas, temporárias e sazonais, produzindo de acordo com as necessidades de demanda da empresa contratante, sob a cortina da invisibilidade e da clandestinidade.

Essas mulheres se submetem a jornadas exaustivas – horas extras em ocasiões de pico e menos horas no período de pouca produtividade –, se sujeitam a trabalhos degradantes – que aumentam os problemas de saúde, tornando-se cada vez mais suscetíveis a doenças ocupacionais e acidentes de trabalho – e recebem salários diretamente relacionados com a produtividade. Consequentemente, essas trabalhadoras não usufruem os direitos trabalhistas e previdenciários previstos no ordenamento jurídico brasileiro.

Desse modo, encontram-se semelhantes elementos de vulnerabilidade e precariedade das relações de trabalho no polo da indústria de confecções do vestuário cearense. A atividade é marcada pela competitividade acirrada no mercado, sazonalidade da produção, demanda assegurada o ano todo e emprego intensivo de mão de obra feminina. O setor ainda se caracteriza pela intensa pulverização da cadeia produtiva, com predomínio de empresas que utilizam a terceirização e a subcontratação, criando uma rede entre as empresas integrantes da cadeia de fornecimento.

Esse estudo apresenta, no capítulo a seguir, as redes de subcontratação que fomentam a confecção do vestuário em Fortaleza, busca refletir sobre o trabalho informal e suas relações, com o objetivo de inserir a concepção do trabalho decente nas relações de trabalho informal e precário das costureiras.

2 AS REDES DE SUBCONTRATAÇÃO NA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO DO VESTUÁRIO EM FORTALEZA

As análises até aqui reunidas apresentam um exame desde o início dos anos 70, período em que os modelos de produção taylorista e fordista entraram em declínio e se expandiram, de maneira intensa e globalizada, os processos de reestruturação produtiva e a aplicação das políticas neoliberais. Nesse contexto, eclodiu a implementação dos padrões de organização e de gestão do trabalho fundamentados no modelo toyotista, que combinam novas tecnologias e formas de organização flexíveis.

Este capítulo expõe os principais resultados dessa reestruturação produtiva e implementação das políticas neoliberais no contexto brasileiro, com o objetivo de responder à crise do capitalismo e estabelecer um novo padrão de gestão do trabalho que se desenvolveu sustentado na flexibilização da produção e das relações de trabalho. Salieta também a pulverização de unidades produtivas para o Nordeste, em especial faz referência ao Ceará, estado do Nordeste que fomentou uma política mais interessante na década de 90.

Essa crescente flexibilidade, globalmente evidenciada na subcontratação e na terceirização das relações de trabalho, no trabalho temporário, nas atividades autônomas, na informalidade, no trabalho em domicílio e em outras modalidades de trabalho disfarçadas, se difunde em todas as atividades e países, relacionada à desindustrialização e desterritorialização das fábricas, como, por exemplo, no caso da indústria de confecções do vestuário brasileira, estimuladas por investimentos, incentivos fiscais, mão de obra barata e resultados em curto prazo.

Na indústria de confecção do vestuário, que se utiliza de maneira intensa de mão de obra pouco qualificada, estratégias de diminuição de custos passam pela flexibilização da produção e pela precarização das relações de trabalho e atingem globalmente todos aqueles que vivem do trabalho, nos quais se destaca a condição das mulheres, adaptadas ao risco e à insegurança como paradigmas da sociedade flexível, acarretando a degradação física, social e econômica dessas trabalhadoras.

No contexto brasileiro, a terceirização pode ser considerada como a principal política de gestão e de organização do trabalho, no bojo da reestruturação produtiva, que permite sedimentar os contratos de trabalho flexíveis, possibilita a deterioração de postos de trabalho nas grandes empresas, transfere trabalhadores das grandes para as pequenas empresas ou mesmo para a informalidade, acompanhado do desemprego e de vínculos precários de trabalho. Um processo que demonstra a associação de diversas modalidades de trabalho e de emprego imbricadas no processo de flexibilização.

Este capítulo retrata os incentivos para a instalação da indústria de confecção do vestuário no Ceará na década de 90, destaca as novas formas de produção e modalidades de contratação que conduziram à precarização das relações de emprego e das condições de trabalho, busca compreender as condições ambientais, sociais e do trabalho das unidades produtivas da indústria de confecção no Ceará e, principalmente, entender a realidade enfrentada pelas costureiras nas fábricas de costura e no trabalho em domicílio na cidade de Fortaleza, com o objetivo de analisar as consequências das novas formas de relações laborais.

A produção de confecções em Fortaleza e Região Metropolitana é diversificada, concentrada na fabricação do jeans e da modinha. Na confecção são realizados os processos de criação, modelagem, estiramento do tecido e corte. Nas fábricas de costura é realizada a etapa de montagem das peças.

O surgimento das confecções e fábricas, contratadas por grandes indústrias, magazines e lojas de grife, propiciou o fortalecimento e o crescimento do mercado da moda informal no Ceará e, em especial, na cidade de Fortaleza, onde o comércio de produtos de vestuário se dissemina e, ao mesmo tempo, alavancou o desenvolvimento da economia informal e inseriu trabalhadores no setor informal.

Nessa perspectiva, investiga-se o modo de circulação, distribuição e destino dos produtos confeccionados, destacam-se os principais atores desse setor informal, como, por exemplo, feirantes e vendedores ambulantes que estabelecem negociações com sacoleiras, vendedores, compradores e lojistas de vários lugares.

Este capítulo descreve a indústria de confecção do vestuário no Ceará e em Fortaleza, a partir das relações estabelecidas com indústrias nacionais e internacionais, confecções, empresas intermediárias, fábricas de costura e costureiras domiciliares, com foco nas redes de

subcontratação e cadeias de terceirização que se estabelecem entre as empresas ligadas a diferentes etapas do processo produtivo.

Essas confecções e facções do vestuário estabelecem relações com cadeias produtivas nacionais e internacionais, que subcontratam ou terceirizam sua atividade produtiva, e também com o comércio local, na medida em que produzem para shoppings populares, como o Beco da Poeira e Feiras, como, por exemplo, aquela realizada na Rua José Avelino, em Fortaleza, Ceará.

Este estudo também centra o exame nas costureiras que desenvolvem de maneira significativa a atividade na indústria de confecções do vestuário cearense e no mercado de moda popular nas ruas da cidade de Fortaleza, destaca as formas de relações de trabalho e os diversos tipos de contratos de trabalho estabelecidos com essas trabalhadoras, desprovidos de formalização, sem amparo dos direitos trabalhistas e previdenciários.

As facções, médias e pequenas unidades de produção, operam, predominantemente, na informalidade, assim como normalmente contratam seus trabalhadores informalmente. Ademais, a maioria das facções não formaliza contrato de prestação de serviços com a confecção contratante, sendo as atividades firmadas por meio de uma relação de confiança estabelecida entre o dono da facção ou costureira domiciliar e a empresa contratante.

Os termos dos contratos entre confecções, facções de costura e trabalhadoras em domicílio se estabelecem mais pelo compromisso com a qualidade de montagem da peça e pelo cumprimento do prazo de entrega do que pelos aspectos jurídicos. Predominam relações laborais estabelecidas por meio de contratos informais e pagamento das costureiras de acordo com a produtividade. As relações se sedimentam com base na confiança. Esse cenário se propaga e fomenta a informalidade e a precariedade das condições de trabalho das costureiras, que não possuem direitos trabalhistas e previdenciários assegurados.

As facções de costura e o trabalho em domicílio simbolizam, em Fortaleza, verdadeiros espaços de informalidade e precariedade e funcionam, na maioria dos casos, na própria residência das trabalhadoras, costureiras que produzem conforme as necessidades de demanda da empresa contratante, sob a cortina da invisibilidade e da clandestinidade. Nesse viés, o estudo observa a adoção de políticas públicas destinadas ao enfrentamento do trabalho informal e precário nas facções de costura e no trabalho em domicílio.

Por outro lado, a atividade comercial que se desenvolve no Polo da Moda da Rua José Avelino, na Feira e no seu entorno permite a geração de emprego e de renda às pessoas envolvidas direta ou indiretamente na dinâmica da atividade de confecção do vestuário. Apesar disso, a atividade indica a precarização das relações de emprego e das condições de trabalho. Sob esse enfoque, este capítulo observa as ações desenvolvidas pela gestão municipal de Fortaleza e pelos órgãos responsáveis pela elaboração de políticas públicas, mirando contribuir para uma maior formalização das relações de trabalho dessas pessoas, conferindo direitos trabalhistas e previdenciários a esses trabalhadores.

Após realizar uma abordagem sobre a indústria de confecção do vestuário no Ceará, explicar as redes de subcontratação na indústria de confecção do vestuário em Fortaleza, apresentando na ponta inferior da cadeia produtiva as facções de costura e o trabalho em domicílio, discorrer sobre o trabalho informal e precário das costureiras, apontar as características do trabalho realizado e as condições de trabalho, indicar os trabalhadores envolvidos nessa dinâmica produtiva, descrever as grandes movimentações nas feiras e nos centros de comercialização de vestuário, especialmente a feira da Rua José Avelino e o centro comercial Beco da Poeira de Fortaleza, este capítulo busca identificar os principais desafios para a promoção do trabalho decente das costureiras na indústria de confecção do vestuário em Fortaleza.

2.1 Indústria de confecção do vestuário no Ceará e em Fortaleza

No Brasil, a partir da década de 90, a reestruturação da produção cedeu espaço à terceirização generalizada da produção, ao rebaixamento de custos com a força de trabalho e à precarização dos contratos e das relações de trabalho (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007). Essa reestruturação produtiva teve como objetivo a fábrica enxuta, que produzia cada vez mais com menos trabalhadores e fomentava relações de trabalho cada vez mais flexíveis.

A reestruturação adotou o critério da industrialização difusa, com a fragmentação da produção e o aumento da subcontratação e da terceirização, destinada à redução de custos, mediante a utilização de força de trabalho barata, desorganizada e fragmentada em unidades produtivas – processo esse chamado de terceirização à brasileira, ou tupiniquim (FARIA, 1994) –, promovendo, ainda, a realocação industrial e aproveitando os incentivos fiscais ofertados pelos diversos níveis de governo para atrair investimentos industriais (LIMA, 1997, p.73).

Para as empresas, a atração para que muitas dessas fábricas se instalassem na região Nordeste encontrava-se no fornecimento de infraestrutura, como, por exemplo, galpões, terrenos, estradas, água e energia, nos incentivos fiscais, na oferta de força de trabalho abundante, no baixo custo da mão de obra, nas relações de trabalho com pouca regulação ou inexistente e na baixa mobilização ou inexistência de organização sindical desses trabalhadores (LIMA, 2011, p.379).

A oportunidade de trabalho era atrativa também para os trabalhadores em regiões que indicavam a fragilidade do mercado formal, o desemprego, a pobreza e a informalidade. A reestruturação da produção, com alterações significativas no âmbito tecnológico e organizacional, a busca pela fábrica enxuta e a maior horizontalização da produção, com a formação de redes empresariais – geralmente médias e pequenas empresas, contratadas por grandes empresas, dentro de cadeias subcontratadas –, propiciava oportunidades de trabalho que, apesar de formais, denotavam traços de instabilidade.

Isso porque as fábricas eram facilmente desmontadas e transferidas de um estado para outro, o que acabava por extinguir as possibilidades de empregos existentes rumo à obtenção de novos incentivos fiscais e a redução de custos, que englobam a inserção de trabalhadores de áreas não industrializadas e de baixa organização sindical. Esse processo resultou no que Lima (2010) chamou de “desterritorialização e reespecialização das atividades produtivas globalmente.”¹ Privilegiava-se a dispersão territorial da produção, os espaços sem indústrias, desprovidos de trabalhadores organizados e com oferta mão de obra barata.

Assim, a oferta desse tipo de emprego e, ao mesmo tempo, a rotatividade apontavam para a perenidade da condição operária e a precarização do trabalho,² por meio da diminuição dos contratos por tempo indeterminado e da instabilidade característica dos mercados de trabalho, afetando diretamente os trabalhadores em sua organização e o planejamento da vida pessoal e familiar. O que se observava, então, era uma inclusão no mercado de trabalho precarizado, instável e com direitos sociais reduzidos.

¹ Ainda segundo Lima (1997, p. 87), “o território aparece ressignificado, flexibilizado, dentro da mobilidade crescente do capital e da força de trabalho”.

² “A precarização, ou processo de precarização, vincula-se a uma maior desregulamentação da utilização da força de trabalho com a redução de postos de trabalho, a intensificação do trabalho e mudanças nos contratos nos quais se tenta enxugar os custos com direitos trabalhistas e sociais nas relações salariais. A transferência de atividades para outras empresas, que se responsabilizam pela organização do trabalho e gestão da mão de obra, elimina custos e ônus com essa gestão.” (LIMA, 2010, *online*).

As unidades produtivas da indústria de confecções do vestuário, estabelecidas a partir da década de 90, conforme essa estrutura, compunham-se de fábricas regulares, pequenas fábricas, facções de costura e unidades domiciliares. A produção nessas unidades realizava-se por diversas formas: grandes fábricas que subcontratavam fábricas menores, que, por sua vez, subcontratavam facções de costura, que subcontratavam trabalho domiciliar (ABREU, 1986;1993) – ou todas essas modalidades de trabalho reunidas e que denotavam o caráter geralmente informal da atividade desenvolvida e a precarização das relações de trabalho.

O trabalho assalariado, nas grandes fábricas, ou mesmo nas médias e pequenas empresas, sempre conviveu com formas distintas de trabalho subcontratado, terceirizado e precarizado, conduzindo a um processo crescente de vulnerabilidade social, tendo em vista a falta ou ineficácia de regulamentação dos direitos sociais dos trabalhadores, a escassez de condições de saúde e segurança no trabalho, além da baixa mobilização dos trabalhadores, devido à fragmentação das formas de organização sindical.

Médias e pequenas empresas trabalhavam para fábricas maiores, por meio da subcontratação realizada pelos trabalhadores em domicílio e por meio da terceirização, que Lima (2010) denominou “nova” subcontratação. Esse tipo de subcontratação resultava da desverticalização das atividades no interior da empresa, como estratégia de competitividade e permanência no mercado. Essa rede de empresas produzia para marcas internacionais e nacionais e, na maioria dos casos, também possuía marcas próprias.

Assim, parcela da produção destinava-se à exportação e o remanescente era captado pelo mercado interno, notadamente por cadeias de lojas que encomendavam mercadorias de empresas intermediárias. A produção era realizada de acordo com a demanda, tanto em relação à quantidade quanto em relação ao tipo e ao modelo das peças.

A indústria de confecção do vestuário cearense é característica desse processo de abertura econômica, de reestruturação e de descentralização da produção, nos anos 90,³ que resultou na descentralização de unidades produtivas de indústrias de vestuário para a região

³ Amora (2007) explica que a estruturação da indústria no estado do Ceará esteve vinculada a três períodos: o primeiro relacionado à indústria de capital local direcionada à produção têxtil e de óleos vegetais, indo do século XIX até a década de 1950; o segundo identificado pelo reforço na consolidação das indústrias tradicionais, por meio de investimentos de agências de desenvolvimento, como no caso da Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste – Sudene; o terceiro momento ocorreu em meados da segunda metade da década de 1980, relacionado à “guerra fiscal”, com investimentos por parte do governo do estado do Ceará. Fortaleza e região metropolitana ocuparam os principais espaços de implantação desses investimentos.

Nordeste em busca de incentivos fiscais e de mão de obra barata, como estratégia de competitividade e redução de custos.

Nesse contexto, o Ceará foi o estado do Nordeste que alavancou uma política mais atrativa de investimentos industriais na década de 90, ofertando vantagens como infraestrutura, incentivos fiscais, terceirização da produção em cooperativas⁴, treinamento e qualificação dos trabalhadores, devido à abundante e precária mão de obra e a frágil organização sindical (LIMA, 1997, p.77).

Moreira (1997, p. 118-119) destaca um exemplo resultante do oferecimento, por parte do governo, de benefícios, como, por exemplo, terrenos e estrutura física, além de incentivos fiscais, para a instalação de uma fábrica de confecção no Município de Acarape, no estado do Ceará:

Entre essas empresas, uma fábrica de confecção, que faz parte de um complexo empresarial de um grupo de investidores de Taiwan, encontra-se em funcionamento no município de Acarape, na região do Maciço do Baturité, distante aproximadamente 70 quilômetros de Fortaleza. Ao contrário das outras empresas instaladas na área, a mencionada fábrica de confecção não contrata diretamente toda a mão-de-obra necessária para a confecção de roupas em jeans (particularmente calças compridas). Ela apenas contrata a mão-de-obra mais especializada, como, por exemplo, engenheiros, administradores, gerentes, pessoal encarregado do corte do tecido, etc. A mão-de-obra encarregada da montagem de peças em jeans é subcontratada através de cooperativas de confeccionistas criadas recentemente (1993) numa política conjunta do governo do Estado do Ceará, prefeituras municipais do Maciço do Baturité e a referida empresa. Os confeccionistas são pagos por produção e ganham em média um salário mínimo por mês. [...] quase todas as mulheres do meio rural que, na grande maioria, não possuem nenhuma experiência anterior em trabalho industrial, principalmente na indústria de confecção.

Assim, em nome da competitividade internacional, na década de 90, um novo modelo foi sugerido pelo governo do estado do Ceará aos seus trabalhadores, fundamentado no discurso de flexibilização das relações de trabalho. Esse modelo incluía a eliminação de

⁴“[...] no setor de confecções um único grande projeto, pertencente a uma empresa de origem taiwanesa, envolveu pequenas cooperativas em torno de quinze municípios e empregando, em alguns momentos, algo em torno de 1500 trabalhadores, mulheres majoritariamente. Esta última empresa funcionou por pouco tempo por causa das mudanças econômicas decorrente do plano real. A empresa estava programada para exportar a produção e não teve capacidade de se reorganizar para manter encomendas com as cooperativas. [...] O segundo caso foi capitaneado diretamente por empresas em diversos Estados da região. Apesar de seu impacto positivo em termos de postos de trabalho, foram fechados pelo Ministério Público com a acusação de trabalho assalariado disfarçado. Eram, em sua maioria, cooperativas de confecções, que ocupavam mulheres e trabalhavam com acabamentos para fábricas situadas nas capitais dos Estados e mesmo para fábricas de outras regiões do país. Neste modelo, também existiram experiências capitaneadas por ex-gerentes de fábricas que foram desligados para supervisionar as cooperativas e mesmo empresários que abriram sua ‘própria’ cooperativa para trabalhar como terceirizada por empresas. Além da fiscalização por órgãos públicos, muitas dessas cooperativas sofreram numerosos processos trabalhistas e terminaram fechando” (LIMA, 1997, p.79-81).

obstáculos burocráticos que inviabilizavam o acesso ao emprego, menos regulação do Estado, melhor aproveitamento do dinheiro pelo trabalhador e a propagação da ideia de que os rendimentos do trabalhador flexível seriam maiores que os ganhos do trabalhador assalariado, além de mais rentável para o empregador (LIMA, 2005, p.107-108).

Esse novo formato da indústria de confecção do vestuário teve um maior impacto em Fortaleza, onde já se constituía um setor tradicional da atividade econômica, sendo também redirecionado para o interior, por meio da oferta, pelo governo, de incentivos fiscais e fornecimento de infraestrutura, como terrenos e galpões. As novas formas de contratação favoreciam um ambiente de trabalho precarizado, com métodos para escapar da legislação trabalhista e previdenciária e valorizar mudanças nas formas de utilização da mão de obra, como forma de redução de custos.

De modo geral, esse modelo de reestruturação produtiva, de reorganização econômica e de flexibilização das relações de trabalho se apresentava também por meio de pequenas facções de costura e do trabalho em domicílio, produzindo para grandes empresas ou para lojas que encomendavam mercadorias de intermediários pulverizando a produção entre diversos produtores regionais, nacionais e locais, das grandes cidades.

Lima (1997) explica que o território redefine-se e assume novos significados, resultantes da incorporação ou não à economia globalizada. As novas formas de produção conduzem à precarização das relações de emprego e das condições de trabalho e as relações de trabalho atípicas adquirem novo formato quando comparadas ao trabalho assalariado. Segundo o autor:

Redefinem-se também as chamadas relações de trabalho consideradas atípicas frente ao assalariamento formal. A informalidade torna-se flexível por excelência, como sempre foi, mas perdendo seu caráter negativo, travestida agora de empreendedorismo dos pobres que não deve ser atrapalhada pelo Estado. A autogestão é redefinida em sua origem enquanto possibilidade emancipatória, constituindo-se uma opção frente à falta de alternativas ao desemprego, ou sendo utilizada de forma funcional em redes de subcontratação, como rebaixamento e escape, para as empresas, dos ônus do assalariamento formal e da gestão do trabalho (LIMA, 1997, p. 86).

Considerado o segundo polo produtor de moda do Brasil, o mercado de moda do estado do Ceará, durante os anos de 1980 a 1990, perdeu apenas para o estado de São Paulo. Convergiu para o estado a instalação de grandes indústrias e de outras empresas de confecções feminina, masculina e infantil e diversos segmentos, como roupas em tecido, em

malha, roupas de festa, com destaque para a produção de lingerie, moda praia e jeans (BRAGA; ABREU; OLIVEIRA, 2015, *online*).

A indústria de confecção do vestuário cearense, embora tenha despertado a atenção de grandes indústrias, captado novas tecnologias de produção⁵, maquinário, produtos e materiais, ainda demandava uso intensivo de mão de obra. Simultaneamente à expansão e à formalização de empresas, inúmeras outras cresciam na informalidade, devido à flexibilização dos contratos de trabalho e à fragmentação da produção, com o aparecimento das facções de costura (AMARAL FILHO, 2000, p.69). A multiplicação de pequenas fábricas e de facções de costura, como extensão do estabelecimento fabril, era evidente.

Ex-empregadas do estabelecimento fabril trabalhavam em pequenas fábricas e facções de costura, estabelecidas na casa do dono da facção, em suas próprias casas ou na residência de parentes e vizinhos, prestando serviços subcontratados, muitas vezes, para as mesmas fábricas das quais haviam sido funcionárias. Essas trabalhadoras mobilizavam parentes e vizinhos no trabalho, formando redes de subcontratação pelas quais impulsionavam as facções de costura e trabalho domiciliar informal.

O surgimento das facções propiciou o fortalecimento e o crescimento do mercado da moda informal no Ceará, em especial, em Fortaleza. As micro e pequenas empresas que inicialmente produziam pequenas quantidades para as grandes marcas, também, passaram a confeccionar seus próprios produtos e a comercializar em feiras livres do centro da capital⁶, notadamente próximo à Praça José de Alencar, que se tornou o mercado de moda popular informal de Fortaleza (BRAGA; ABREU; OLIVEIRA, 2015, *online*).

O Centro dos Comerciantes Ambulantes, conhecido popularmente como “Beco da Poeira”, passou a agregar vendedores ambulantes da Praça José de Alencar, em virtude da reconstrução da Praça no início dos anos 1990, como parte de um projeto de revitalização do Centro da cidade. Após sua primeira reforma, em 1991, o local passou a contar com 2.500 boxes, divididos em 22 becos (BECO..., 2016, *online*). O Beco da Poeira é apontado como o primeiro centro de negociação oriundo de unidades produtivas domiciliares, principal fonte de rendimentos de muitas famílias.

⁵ O sistema produtivo brasileiro, fundamentado nas ideias mundiais, não apenas absorveu mais tecnologia, como também modificou as formas de gestão do trabalho, o que contribuiu para a redução de empregos formais (ANTUNES, 2008; NAVARRO; PRAZERES, 2010).

⁶ Nas décadas de 1970 a 1980 a Praça da Lagoinha e a Praça José de Alencar eram ocupadas pela população pobre e periférica com feiras livres e comércio ambulante.

A comercialização de moda popular não se restringiu apenas ao Beco da Poeira, visto que atingiu outros espaços, a exemplo da feira na Praça da Sé de Fortaleza (Figura 1), iniciada por um grupo de bordadeiras de Itapajé, que comercializavam sua produção próximo ao Mercado Central e em frente à Catedral de Fortaleza, organizadas com bancas e lonas no chão, vendendo seus produtos diretamente aos seus clientes, sem atravessadores. A Feira da Sé ficou popularmente conhecida como “shopchão”, devido ao modo de exposição dos produtos (BRAGA; ABREU; OLIVEIRA, 2015, p.11).

Figura 1 - Feira na Praça da Sé de Fortaleza



Fonte: Inventário ambiental de Fortaleza

Outrossim, antigos casarões, vizinhos da Igreja da Sé e do Mercado Central, foram sendo ocupados e transformados em centros comerciais de moda popular⁷. Lojas e galpões também foram se estabelecendo na Rua José Avelino, destinados à revenda de produtos ou comércio de artigos de vestuário de pequenos fabricantes da periferia e da região metropolitana de Fortaleza, tendo como consumidores geralmente pessoas de baixo rendimento. Assim, o comércio de produtos de vestuário se espalha e, ao mesmo tempo, fomenta o desenvolvimento da economia informal⁸ e insere trabalhadores numa gama de situações que podem ser representadas por meio de diferentes inclusões no setor informal.⁹

⁷Com a chegada do comércio popular de moda pelas ruas e praças no entorno da Igreja da Sé, alguns comerciantes transformaram espaços e prédios em aglomerados de pequenos negócios, originando os Shoppings Populares (BRAGA; ABREU; OLIVEIRA, 2015, *online*).

⁸Para Cacciamali (2000, p.153) a denominação economia informal “pode representar fenômenos muito distintos, como por exemplo: evasão e sonegação fiscais; terceirização; microempresas, comércio de rua ou ambulante; contratação ilegal de trabalhadores assalariados nativos ou migrantes; trabalho temporário; trabalho em domicílio, etc.”

⁹Conforme Cacciamali, (2000, p.153), o termo setor informal “é empregado, frequentemente, para representar proprietários e trabalhadores que participam da produção em unidades produtivas micro ou pequenas, onde as relações capital trabalho não se encontram bem estabelecidas, seja no âmbito da organização do trabalho, como

Observa-se que, mesmo com a grande indústria, trabalhadoras domiciliares eram necessárias ao processo produtivo durante as décadas de 80 a 90 e integram, ainda hoje, de maneira significativa, a atividade na indústria de confecções do vestuário cearense e do mercado de moda popular nas ruas da cidade de Fortaleza. A atividade envolve o trabalho de integrantes do grupo familiar, na fase de acabamento e na etapa de montagem das peças, destinadas a atender às especificidades do consumo – acabamentos personalizados ou manuais, confecção de acessórios ou detalhes que agregam valor ao produto e que permitem a variedade de modelos – ou ainda para suprir crescimentos sazonais de demanda.

Percebe-se que referências à subcontratação e à terceirização ainda são comuns, nos dias atuais, entre as empresas relacionadas a diferentes etapas do processo produtivo e que integram fundamentalmente a atividade na indústria de confecções do vestuário cearense e nos centros de comercialização de vestuário popular em Fortaleza. O setor se caracteriza pelo intenso fracionamento da cadeia produtiva, com predomínio de micro e pequenas empresas que se utilizam da subcontratação e da terceirização entre as empresas integrantes da rede ou cadeia de fornecimento. Nesse sentido, descrevem Santos e Silva (2015, p.242-243):

Existem as grandes marcas, que terceirizam a produção para confecções, geralmente registradas como indústrias de confecções, fazendo a montagem da peça e sua produção, com a circulação voltada para a grande empresa. Há também a confecção que produz com a própria marca, tendo loja própria e vendendo seus produtos para outras lojas, além de terceirizar também a produção para as fábricas, caracterizadas como unidades domiciliares, que costumam para diversos tipos de clientes, fornecendo, da encomenda de uma grande firma, ao trabalho voltado para a produção doméstica.

Embora seja uma indústria marcada pela descentralização e reespecialização das atividades produtivas, o controle de qualidade, relacionado à agilidade com a produção e o prazo de entrega, não deixam de ser características dessa indústria (SANTOS, 2014, p.89). A atividade é caracterizada pela competitividade acirrada no mercado, sazonalidade da produção, demanda garantida o ano todo e uso intensivo de mão de obra feminina, composta por trabalhadoras que moram próximo ao local de trabalho e que conciliam a atividade nas fábricas de costura com os afazeres domésticos e o cuidado com os filhos e parentes que delas dependem para sobreviver.

no cumprimento das regras legais. ” A autora (2000, p. 155) também apresenta um conjunto de características para o termo setor informal usado pela OIT (1972) no âmbito do Programa Mundial de Emprego, a saber: “a) propriedade familiar do empreendimento; (b) origem e aporte próprio dos recursos; (c) pequena escala de produção; (d) facilidade de ingresso; (e) uso intensivo do fator trabalho e de tecnologia adaptada; (f) aquisição das qualificações profissionais à parte do sistema escolar de ensino; e (g) participação em mercados competitivos e não regulamentados pelo Estado.”

2.2 Redes de subcontratação em Fortaleza: as facções¹⁰

A produção dos confeccionados em Fortaleza é realizada pelas micro ou pequenas empresas. Trata-se de pequenos núcleos produtivos,¹¹ nos quais o proprietário, juntamente com outros membros da família, amigos e vizinhos, é responsável pela produção.

Nota-se o predomínio de unidades produtivas unidas por laços familiares, associadas a um grande número de empresas de tamanhos variados,¹² que se configuram por meio de redes de subcontratação¹³ e novos processos de terceirização, impulsionam o redirecionamento da produção em unidades fragmentadas e estimulam novas formas de relações de trabalho e diversos tipos de contratos de trabalho.

Nessa dinâmica produtiva, por meio de redes de subcontratação, percebe-se a existência de trabalhadores formais; trabalhadores sem registro em carteira; trabalhadoras domiciliares associadas à intensa precarização do trabalho; trabalhadoras que moram próximo ao local de trabalho ou na própria confecção ou facção de costura¹⁴ e que, muitas vezes, são responsáveis pela complementação da renda familiar ou pelo total sustento da família.

A fragmentação e a dispersão territorial da produção constituem características das confecções e facções do vestuário em Fortaleza. Ademais, a grande variedade de produtos desperta a atenção de compradores e vendedores pela cidade de Fortaleza e municípios da Região Metropolitana. Conforme Santos (2014, p.62):

Em Fortaleza, há uma pulverização desse tipo de indústria no espaço intraurbano e um espraiamento para algumas cidades da Região Metropolitana, como Caucaia, Maracanaú, Pacatuba e Maranguape. Juntas, essas cidades e Fortaleza são responsáveis por uma quantidade significativa da produção dos confeccionados no Ceará. [...]. Essa produção é entendida como fragmentada, porém articulada com fornecedores e compradores locais, nacionais e internacionais.

¹⁰ Os dados apresentados nesta parte do trabalho estão baseados em pesquisas de campo realizadas por Marlon Cavalcante Santos em algumas instituições públicas e privadas: secretarias da Prefeitura Municipal de Fortaleza, Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequena Empresa (Sebrae-CE), Federação das Indústrias do Ceará (Fiec), Sistema Nacional de Emprego (Sine-IDT), Jornal O Povo, Sindicato das Costureiras de Moda Íntima de Fortaleza, e que resultou na dissertação de mestrado em geografia do pesquisador.

¹¹ Em Fortaleza, as unidades produtivas, na maioria dos casos, situam-se na residência do trabalhador, que produz por encomenda e recebe pagamento com base na quantidade de peças produzidas.

¹² Grandes, médias e pequenas fábricas caracterizam essa indústria. A Guararapes, maior grupo empresarial de moda do Brasil e controlador da rede varejista Lojas Riachuelo, com fábricas em Fortaleza (CE) e Mossoró (RN), pode ser citada como exemplo. A Riachuelo aderiu ao conceito de *fast fashion* e passou a desenvolver parcerias com estilistas nacionais e personalidades do mundo da moda (RIACHUELO, 2017, *online*).

¹³ Confecções, facções e o trabalho em domicílio fazem parte da cadeia de produção do vestuário.

¹⁴ A facção de costura, muitas vezes, é de difícil identificação por estar localizada no domicílio da costureira.

Essas confecções e facções do vestuário têm relações com o comércio local, produzindo com sua própria marca para shoppings populares, como o antigo Beco da Poeira e feiras livres, como aquela realizada na Rua José Avelino, e também para cadeias produtivas nacionais e internacionais, que terceirizam sua atividade produtiva. Santos e Silva (2015, p.242-243) explicam a dinâmica produtiva da confecção do vestuário em Fortaleza, a partir das relações estabelecidas com marcas nacionais e internacionais:

As firmas repassam a montagem das peças para as confecções e facções. As primeiras, geralmente, têm registro em alguma federação de indústria ou nas secretarias estaduais da Fazenda, mas, normalmente, passam algumas etapas do processo produtivo para as facções: unidades domiciliares, menores que as confecções, que realizam parte da etapa produtiva do confeccionado. [...] Em Fortaleza, há um entrelaçamento evidente na dinâmica da mercadoria, gerada pelos dois circuitos da economia urbana. Há uma exigência de confecções e de facções que produzam para o circuito superior, exportando sua produção, e também para o mercado local, dentro do comércio do circuito inferior, como em feiras (a Feira da Sé é um exemplo), em shoppings populares (como o Centro de Pequenos Negócios de Fortaleza, antigo Beco da Poeira) e outros tipos de locais de venda de confeccionados. Por toda a cidade, é significativa a exposição e venda de vestuários produzidos na cidade de Fortaleza e região metropolitana, havendo a inserção de diversos segmentos urbanos na dinâmica produtiva e comercial de confeccionados.

As confecções maiores criam a sua coleção, efetuam os cortes das peças e encaminham para outras confecções menores, denominadas por Lima (2009) como facções industriais e domiciliares. Essas facções são contratadas para montar as roupas e dependem das vendas da empresa contratante para terem o que produzir. Após a montagem, essas facções devolvem as peças à confecção maior, que confere o produto, padroniza a qualidade e comercializa. Lima (2009, p.91) explica a distinção entre a facção empresarial e a facção domiciliar:

por ‘facção industrial’ compreendemos uma organização de porte pequeno ou médio, porém maior do que as facções domiciliares, que presta serviço a outras empresas ou a outras facções maiores, separadamente ou concomitantemente, que possui geralmente mais de dez funcionários, nem sempre registrados e que funciona em estabelecimentos alugados, geralmente fora das dependências domésticas de sua(eu) proprietária(o). [...] Por ‘facção domiciliar’, entendemos uma pequena confecção informal que não tem marca própria, estilista, desenhista ou loja. É também uma organização familiar, pequena, que produz a roupa integralmente ou peças específicas parceladamente e que, às vezes insere nela a marca do produto da empresa ou das empresas contratantes.

Desse modo, microempresas ou empresa de pequeno ou médio porte¹⁵ – com registros no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), muitas vezes, como Microempreendedores

¹⁵A Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT, 2014, *online*) classifica o porte das empresas do setor em função do número de empregados, considerando: •Micro – até 10 empregados; •Pequena – de 11 a 30 empregados; •Média – de 31 a 200 empregados; •Grande – acima de 200 empregados.

Individuais (MEI)^{16 17} –, e também confecções informais, consideradas prolongamentos das residências das costureiras e verdadeiros esconderijos da informalidade e da precariedade – que utilizam mão de obra de vizinhos, parentes e amigos, unidos a partir de vínculos sociais e de laços de confiança –, se inserem na cadeia produtiva do vestuário em Fortaleza. A estruturação das redes de subcontratação é descrita por Santos (2014, p.71-72):

Existem algumas confecções e facções cuja identificação é notória por ocuparem uma edificação com placas que mostram a existência de uma fábrica, como também existem aquelas escondidas dentro da casa do trabalhador, onde casa e fábrica se confundem. [...]. Muitas unidades de produção confeccionista ocupam cômodos residenciais: garagem, áreas de serviço, quintal, com a proteção de alguma cobertura, muitas vezes de amianto, não precisando haver, necessariamente, um galpão para a produção do vestuário. Com essas características, evidencia-se a reestruturação no modo de produzir. Não há necessariamente a grande fábrica, com produção, gerenciamento e comércio centralizado nela, mas uma diversificação, uma descentralização, em que o trabalhador tem horários flexíveis e pagamentos por produção, e não em forma de salários mensais. [...] A casa tem um papel preponderante para que atividade confeccionista aconteça, pois o (a) trabalhador (a) não precisará muitas vezes sair dela, e, caso saia, será para uma unidade próxima de sua residência, podendo conciliar o trabalho na fábrica e o trabalho doméstico.

O Microempreendedor Individual – MEI, que legaliza sua confecção ou facção de costura por meio de uma microempresa e pode contratar um único empregado¹⁸; o empresário, que possui trabalhadores com registro em carteira e outros sem vínculo formal de emprego; a contratação de trabalho temporário; o trabalho por tempo parcial; o trabalho autônomo; o trabalho em domicílio e as redes socioprodutivas¹⁹ estão entre as mais variadas formas de organização do trabalho e contratação dos trabalhadores.²⁰

¹⁶O Microempreendedor Individual (MEI) é modalidade de microempresa, conforme art. 18-E, §3.º da Lei Complementar nº 147 de 2014. A Lei Complementar nº 128, de 19/12/2008, editada durante o governo Lula e alterada durante o governo Dilma, pela Lei Complementar nº 139, de 10/11/2011, altera a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que sofreu novas alterações por meio da Lei Complementar nº 147 de 2014. Essas leis estabelecem condições especiais para que o trabalhador conhecido como informal possa se tornar um Microempreendedor Individual (MEI) legalizado. Para ser um Microempreendedor Individual, é necessário faturar no **máximo até R\$ 60.000,00** por ano e não ter participação em outra empresa como sócio ou titular (SEBRAE. MEI, 2016, *online*). O Microempreendedor Individual pode ter um empregado ganhando até um salário mínimo ou o piso salarial da profissão.

¹⁷Considera-se Microempresa, aquela empresa que, aufera, em cada ano - calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e empresa de pequeno porte, aquela empresa que, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais). (Art. 3º da Lei Complementar nº 123/2006).

¹⁸Na prática Microempreendedor Individual acaba estabelecendo vínculos informais com os demais trabalhadores.

¹⁹A rede socioprodutiva almeja desenvolver uma tarefa que o trabalhador informal não teria condições de realizar sozinho, em determinadas condições, como, por exemplo, aumento da demanda ou encomendas além da capacidade produtiva. Normalmente, essa rede se estabelece, com auxílio do núcleo familiar, quando pessoas são agrupadas para ajudar na confecção ou distribuição das mercadorias que são comercializadas, ou na prestação de serviços em espaços públicos. Existe a possibilidade de prolongamento da rede para parentes,

Os termos dos contratos entre confecções, facções e trabalhadoras em domicílio se fundamentam mais pelo comprometimento com a qualidade de montagem da peça e pelo cumprimento do prazo de entrega do que pelos aspectos jurídicos. A moeda de troca indispensável nessa relação é a confiança.

A produção cada vez mais se diversifica e se pulveriza para as periferias com trabalho abundante, barato e desorganizado, confundindo-se amiúde o espaço doméstico e espaço de trabalho. Nesses espaços, não raras vezes, precarizados, a solidariedade, a amizade e o desejo de ajudar um parceiro, independentemente de ser da família, se fazem presentes. Santos (2014, p.69) destaca os pontos de concentração das confecções do vestuário em Fortaleza, divididos por Regionais e bairros:

na Regional I há uma presença significativa de indústrias de confecções nos bairros Barra do Ceará, Jardim Guanabara, Jardim Iracema, Floresta, Monte Castelo. Na Regional IV, os bairros onde se localizam muitas indústrias são: Damas, Bom Futuro, Montese, Parreão, Vila União, Parangaba, Vila Pery. Na Regional III, os bairros com maior número de indústrias de confecções são: Henrique Jorge, João XXIII, Jôquei Clube, Bom Sucesso, Antônio Bezerra, Quintino Cunha, Rodolfo Teófilo, e na Regional V, Maraponga, Mondubim, Conjunto Esperança, Conjunto Prefeito José Walter, Vila Manuel Sátiro são os bairros com maior concentração de confecções.

Santos (2014, p.70) também identifica a existência de outra concentração de confecções em Fortaleza, conforme dados do Anuário (FIEC-2013):

Outra concentração significativa de confecções em Fortaleza está na Avenida João Pessoa, que atravessa bairros de classe média como Montese, Damas e chega a Parangaba. Estão presentes nessa avenida, a Eveíza, que tem cerca de 180 funcionários, e a Slap Jeans, outra fábrica importante na confecção fortalezense. Encontram-se também a Kokid, a Colmeia, a Artesanalle e a Feitiço, com 200, 30, 30 e 4 funcionários, respectivamente. [...] Na Maraponga, a concentração de unidades fabris está relacionada ao Maraponga Mart Moda, equipamento que se consolida como um dos principais centros de produção e comércio de confeccionados de Fortaleza. Confecções como a Bolha D'Água, com 30 funcionários, e a Diah, com 14, estão dentro do *shopping* ou nas mediações.

O fornecimento de tecidos à indústria de confecções é feito por fábricas ou empresas localizadas em Fortaleza ou na Região Metropolitana. A grande indústria de confecções, por

vizinhos e amigos, a partir do vínculo social e, especialmente, do nível de confiança (SANTOS; MACIEL, SATO, 2014, p.335).

²⁰Castro, Nunes e Alvim (2012, p.3) observam o conjunto de transformações decorrentes do contexto da reestruturação produtiva e, nesse sentido, tecem a seguinte consideração: “Uma perfeita caracterização desse novo cenário é materializada pela tendência de agravamento das formas precarizadas de trabalho, expressas pelos trabalhadores temporários, em tempo parcial, terceirizados, subcontratados, cooperativados e ainda pelas diversas formas de informalidade (trabalhadores por conta própria ou trabalhador assalariado sem registro em carteira).”

meio do comércio ou da aquisição direta, compra e fornece o tecido à confecção de médio ou pequeno porte.

Entre os fornecedores de insumos mais apontados pelos donos de confecção em Fortaleza e Região Metropolitana destacam-se Santana Têxtil do Brasil, Casa Blanca Tecidos, Teixeira Tecidos, Vicunha Têxtil, Casa Fátima, Santa Inês Tecidos, Jangadeiro Tecidos, Cotex Malhas, Cedro Cachoeira e Santista Têxtil (SANTOS, 2014, p.77). Seguindo esse percurso, o tecido se desloca da aviação e da tecelagem e se transforma em matéria-prima para a produção do vestuário.

Na confecção,²¹ primeiro elo da cadeia produtiva do vestuário, são realizados os seguintes processos: criação, modelagem, estiramento do tecido e corte (SANTOS, 2014, p.77). A *criação*, segundo Santos (2014, p.77), é a etapa de escolha do tecido, da cor e dos aviamentos indispensáveis à confecção da peça. Normalmente, nesse processo, o proprietário é o agente dominante, participa pessoal e diretamente do processo, busca economizar dinheiro e matéria-prima. Entretanto, algumas vezes, recorre à ajuda de um profissional da moda ou um familiar.

Nota-se que o proprietário ou pessoas que o auxiliam, pesquisam modelos em revistas, jornais e internet, com o objetivo de conhecer o tipo de tecido usado naquela época, os modelos de vestuário e as cores que constituem as tendências internacionais e nacionais da moda naquele período de produção.

A etapa da *modelagem*, para Souza (1990, p.44), corresponde à preparação, em papel, dos moldes que compõem o vestuário: golas, colarinhos, mangas, bolsos, entre outros, para a confecção das peças-piloto, em numerações variadas. Santos (2014, p. 77) ressalta que nesse momento é decidido o tamanho e quantidade das peças a serem direcionadas à montagem pela facção ou pela costureira em domicílio. Explica o autor que o *estiramento do tecido* é realizado pelo proprietário ou por um familiar e exige atenção, pois o *corte* é feito em uma quantidade significativa de folhas de tecidos estiradas e, um erro, pode comprometer a produção.

Num segundo momento, aparece a facção, cujo conceito remonta a um sistema de subcontratação da produção conhecido na indústria têxtil da Inglaterra do século XVIII como

²¹As confecções compreendem os processos de criação, modelagem, corte, costura e acabamento do produto final (IPEAD, 2011).

putting-out system ou *workshop system*, ou seja, cujas etapas de produção são realizadas fora da planta industrial. Esse modelo de produção se opõe ao sistema de manufatura, denominado *factory system*, no qual as empresas donas das principais marcas contratam mão de obra para trabalhar nas dependências da fábrica.

No sistema de subcontratação, algumas confecções do vestuário intermediadas pelo atravessador encaminham as peças para montagem pela facção empresarial ou domiciliar, ou a própria facção, por meio do proprietário, procura a confecção para receber as peças e iniciar a montagem até obter o produto final, posteriormente enviado à confecção que encomendou a produção.

O intermediário realiza a negociação do trabalho entre as duas partes envolvidas e estabelece a quantidade de peças, a qualidade da montagem da peça e o cumprimento do prazo de entrega, como principais aspectos a serem observados pela contratada, sem se ater às condições de realização do trabalho na facção.

O controle de qualidade daquilo que é produzido e a execução da tarefa dentro do prazo são o sustentáculo desse modelo de negócio e o ponto determinante de renovação da relação de trabalho edificada na confiança. Na dinâmica da produção de confecções do vestuário, a relação confecção, intermediário e facção é observada por Santos (2014, p.73):

[...] Não existe condição de contrato entre atravessadores e costureiras, a relação entre eles é estabelecida por meio 'da palavra'. [...] as peças têm que ser entregues no dia marcado e devem ter a qualidade esperada, pois a fábrica que não cumprir essas exigências não receberá mais, do atravessador, também chamado de intermediário, peças para a produção, o que vem diminuir a produção e conseqüentemente os rendimentos das costureiras.

Nesse fluxo, a confecção contratante fornece à facção as matérias-primas, a ficha técnica do produto e de produção, a peça-piloto e, caso a facção disponha do serviço de corte, os moldes com suas ampliações. Equívocos, perdas e não conformidade com as fichas técnicas e peça-piloto, como também descumprimento de prazos instigam a confecção contratante a procurar outra facção para atender sua demanda. Por outro lado, cumpridas as exigências do contratante, o contrato, muitas vezes, “de boca”, fundamentado na relação de confiança, é renovado. Treptow (2013 *apud* CALÍOPE; SILVA FILHO, 2016, p.122), apresenta três categorias de confeccionista:

O *confeccionista fabricante* coordena todas as operações, desde a compra de matéria-prima até a venda, e carece de mão-de-obra especializada e de contratação

de serviços em algumas etapas do processo produtivo. O *confeccionista atacadista* cria, compra matéria-prima, faz a modelagem e planeja o corte, as vendas e a distribuição, porém, a costura é realizada por empresas subcontratadas: as *faccções*. Os *faccionistas* podem ser divididos em dois grupos: o primeiro apenas realiza as operações de costura a partir dos cortes recebidos de confecções atacadistas; o segundo engloba confecções que elaboram modelos para diversas marcas, os quais, se aprovados, são confeccionados com a etiqueta da marca cliente. (Grifo original).

A produção de confecções em Fortaleza e Região Metropolitana é variada, estando centralizada na fabricação do jeans²² e da modinha.²³ O jeans é um tipo de vestuário que movimentada durante todo o ano as confecções e *faccções* de Fortaleza. A modinha, roupa à base de malha direcionada para o público feminino, corresponde a outra modalidade de roupa importante para as confecções e *faccções* de Fortaleza (SANTOS, 2014, p.83). A produção do jeans no interior de uma *faccção* é descrita minuciosamente por Santos (2014, p.80-83):

Quando o tecido chega à *faccção* já vem contado. As duas partes da vestimenta chegam separadas e na *faccção* é feita a montagem da peça. Aviamentos como botões, zíperes, fitas, lantejoulas são enviados juntamente com o tecido para a *faccção*, devidamente contados. Muitas *faccções* são, por vezes, responsáveis pela compra da linha. Essa contagem de aviamentos, folha de tecido e etiquetas (dentro um saquinho lacrado pela confecção), é essencial para o controle do número de peças montadas e da qualidade de cada uma. Todas as peças vêm expressamente controladas através de numeração que especifica tamanho, modelo e quantidade. Cada costureira é responsável por uma fase do processo fragmentado de montagem da peça [...]. Passadas todas essas fases, o jeans vai para a lavanderia, onde a peça recebe a tonalidade, a chamada lavagem da peça [...] Depois da lavanderia, muitas vezes, as peças voltam para a *faccção*, onde passam pela prancha de engomar, caso exista no local. [...] Depois da prancha de engomar, a peça vai para o acabamento, onde são verificados alguma ponta de linha a remover, a lavagem, algum defeito na peça como rasgão e outras falhas, como manchas não previstas. [...]. Passada pelas etapas analisadas, a peça é embalada e enviada para a confecção que encomendou a produção. Na confecção, ocorrerá o processo de circulação e venda.

Os principais proprietários das *faccções* de costura são ex-funcionários que possuem um amplo conhecimento do “chão de fábrica”, movidos pelo desejo de montar o seu próprio negócio e ex-costureiras, despedidas ou que pedem demissão da fábrica. Essas pessoas enxergam nessa atividade a possibilidade de serem donos do seu próprio negócio e almejam se tornarem microempreendedores, a partir da observação da demanda da indústria que

²²Corresponde a uma peça pesada, de material rígido, que exige atenção, paciência e habilidade da costureira para ser produzida, o que leva, aproximadamente, 40 minutos, conforme relato das trabalhadoras (SANTOS, 2014, p.83).

²³A modinha tem como característica a rapidez no processo de montagem. Essa peça demanda, aproximadamente, quatro minutos para ser confeccionada (SANTOS, 2014, p.85). Calíope e Silva Filho (2016, p.126) descrevem a modinha como “roupas femininas, normalmente de malha, voltadas para o consumo de massa e que, geralmente, são a cópia de modelos expostos na mídia” Os autores destacam a competição entre as empresas que trabalham nesse segmento e, por isso, apresentam modelos novos frequentemente. Tal fato explica, segundo os mesmos autores, o ciclo de vida curto da modinha, a rápida propagação por meio da imitação e a exigência de inovações constantes.

trabalhavam. Isso porque, comumente, essas indústrias descentralizam parcela de sua produção por meio da subcontratação das facções e do trabalho em domicílio.

Não obstante, muitas vezes, o que se observa nas pequenas e médias facções nas periferias e região metropolitana de Fortaleza é uma informalidade disfarçada de empreendedorismo. Castro, Nunes e Alvim (2012, p.5) trazem algumas conclusões sobre o discurso empreendedor:

o discurso empreendedor se ampara em uma série de lugares comuns que denotam seu viés fortemente ideológico, cujos argumentos mais recorrentes são: i) de que o *ethos* empreendedor, enquanto característica universal, pode ser desempenhado indiscriminadamente por todo e qualquer indivíduo, excluído ou não do sistema produtor de mercadorias; ii) de que o empreendedorismo consiste em uma boa solução para o problema do desemprego estrutural; e, finalmente iii) de que serão aproveitadas, a partir da razão empreendedora, características inerentes aos próprios indivíduos que, ‘naturalmente’, já possuem o DNA de empreendedor.

Revela-se, portanto, a necessidade de compreender o discurso empreendedor não como uma situação isolada, mas sim a partir das novas relações econômicas e sociais que definem o capitalismo contemporâneo e que fomentam essa ideologia empreendedora, e principalmente a partir dos “fios (in)visíveis” (TAVARES, 2002) que estabelecem o trabalho informal e o discurso empreendedor ligados à produção capitalista, com o objetivo de despir os motivos econômicos e sociais que autorizam seu sucesso e credibilidade (CASTRO; NUNES; ALVIM, 2012, p.10). Sob esse enfoque, concluem as autoras:

[...] esse momento em que a informalidade e o desemprego se revelam como um processo estrutural coincide com a ascensão da razão empreendedora, materializada inclusive em política pública, que passa a ser apresentada como uma verdadeira panacéia capaz de solucionar o problema da inclusão social (CASTRO; NUNES; ALVIM, 2012, p.14).

Nesse viés empreendedor, percebe-se que algumas costureiras, despedidas, não raras vezes, em razão da sazonalidade da produção do setor de confecção, utilizam todos os valores recebidos com o Seguro Desemprego e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS para adquirir as primeiras máquinas e continuarem exercendo sua atividade para empresas formais de confecção em suas próprias casas, sozinhas ou com a ajuda de parentes e colegas. A preocupação imediata é a aquisição dos meios de produção, sem vislumbrar a necessidade de reserva de recursos para o gasto com a formalização da empresa.

Essas circunstâncias acabam contribuindo para o surgimento de muitas facções informais e favorecem a inserção dessas costureiras, de modo informal, nas redes de

subcontratação das confecções do vestuário. Algumas dessas mulheres ainda experimentam, sozinhas, a responsabilidade pelos afazeres domésticos e o cuidado com os filhos e, por essa razão, optam por empregos em que possam compatibilizar a vida profissional com as tarefas da casa.

Essas costureiras, a fim de se manterem no mercado de trabalho e ludibriadas pelo discurso empreendedor, se submetem a jornadas exaustivas, em virtude do baixo valor pago por peça produzida e dos prazos de entrega estabelecidos pelas indústrias maiores; a condições de trabalho degradantes, que aumentam os problemas de saúde, tornando-as cada vez mais suscetíveis a doenças ocupacionais e acidentes de trabalho;²⁴ e a remuneração menor que a de uma empregada formal, pois exercem sua atividade sem vínculo formal de emprego.

Para Santos (2014, p. 84), na subcontratação de costureiras em domicílio, a relação produtiva se assemelha àquela que se estabelece entre confecção e facção. As fases de criação, modelagem, estiramento do tecido e o corte são realizadas na confecção e apresentam as mesmas características. Observa que as confecções são diferentes. Variam desde grandes confecções até unidades produtivas pequenas, iniciantes na atividade. Verifica, na pequena confecção, que a mão de obra é limitada ao proprietário. Nessa modalidade de trabalho, destaca que as condições contratuais surgem, quase sempre, dentro do setor informal.

As costureiras domiciliares se inserem no processo produtivo como uma forma de complementar a produção nos períodos de pico, sendo mais solicitadas nos períodos do ano em que existe uma grande demanda produtiva ou ainda para trabalhar em pequenas confecções, quando estas não dispõem de recursos suficientes para contratar uma facção para montar suas peças (SANTOS, 2014, p.84).

Semelhante ao que ocorre na facção, na subcontratação de costureiras domiciliares, a montagem da peça percorre diversas máquinas até a conclusão do produto final, que retorna à confecção que encomendou a produção. Na confecção, o produto é destinado à circulação e à venda, seja no município de Fortaleza, seja no estado Ceará, seja ainda em outros estados do Brasil e até em outros países (SANTOS, 2014, p.87).

²⁴Santos (2014, p. 98-99) observa as condições de trabalho dentro das unidades produtivas e que exigem do trabalhador atenção no manuseio das máquinas, em virtude da fiação exposta, observa as costureiras, muitas vezes, com os pés sobre fios elétricos, com risco de serem vítimas de um choque. Descreve a existência de tesouras sobre as mesas, conjunto de agulhas próximo aos braços da costureira e outros perigos que o espaço produtivo traz ao trabalhador. Conclui que, acidentes de trabalho também acontecem na indústria de confecção em Fortaleza, e destaca como exemplo, o risco de quebra de agulha na máquina e consequente lesão nos olhos, além de choques elétricos decorrentes da exposição de fios.

O ambiente domiciliar é confundido com o espaço produtivo, caracterizando-se, assim, como um modo de produção essencialmente doméstico, familiar e com mão de obra predominantemente feminina. O trabalho das costureiras não se dissocia da atividade doméstica. A costureira se divide entre os afazeres de casa, o cuidado com os filhos e a produção das encomendas recebidas e, esse fato, torna difícil a delimitação entre o tempo de trabalho, os períodos de descanso e tempo livre para a família, os filhos e os amigos.

Não raro, as costureiras domiciliares se unem por meio de relações familiares ou sociais, com parentes e amigos, sendo a confiança, a solidariedade e a amizade o combustível dessa produção. Nem sempre existe remuneração entre essas pessoas, sendo observada a troca de favores entre elas, como, por exemplo, a costureira que faz as roupas da vizinha e dos filhos dela e, em troca, a vizinha ajuda no cuidado com os filhos da costureira quando ela está trabalhando e muito assoberbada com as encomendas.

O pagamento realizado pelo contratante em relação ao trabalho das costureiras é feito com base no grau de dificuldade e esforço empregado para a confecção da peça e com suporte na quantidade de peças produzidas e, se houver algum erro, defeito ou não conformidade na costura, ocorre o desconto no pagamento.

Outro aspecto que merece relevância é que a subcontratação do trabalho em domicílio transfere à costureira não apenas a produção, mas também custos com energia, água, investimento em compra e manutenção de equipamentos, treinamento e qualificação profissional e, acima de tudo, permite às empresas contratante se esquivarem da responsabilidade com os encargos sociais e trabalhistas, bem como benefícios legais conferidos ao trabalhador.

Decerto, os donos das confecções aproveitam as lacunas e a fragilidade das regulações do trabalho, bem como a insuficiência de fiscalizações, para utilizar essa forma de contratação com o objetivo de diminuir custos, compartilhar responsabilidades e garantir liberdade para realizar ajustes conforme o nível da demanda.

Essa dinâmica produtiva, imbuída de ideias de empreendedorismo, na verdade contribui para a inclusão dessas trabalhadoras em relações de trabalho informais e precárias, pois ludibriadas pela vontade de serem donas do seu próprio negócio e se tornarem microempendedoras, acabam, na maioria das vezes, absorvidas por trabalhos em condições

degradantes, mediante jornadas exaustivas, desprovidas dos direitos trabalhistas e garantias de seguridade social. Para Castro, Nunes e Alvim (2012, p. 14-18):

[...] os indivíduos, antes considerados, ‘marginais’ crônicos (que viviam às margens do sistema formal produtor de mercadorias quase ilegalmente), agora, foram simplesmente transformados em excluídos sociais, para os quais o Estado passou a acenar com a possibilidade de novamente serem incluídos apenas com a simples formalização como microempreendedores individuais.

[...] o empreendedorismo fomentado pelo receituário neoliberal, ao contrário do que apregoa o discurso oficial, não tem qualquer viés mais incluyente, capaz de pôr fim no problema da exclusão social. Essa dinâmica deve ser compreendida de forma oposta, na medida em que ele próprio é responsável pela promoção de uma nova espécie de desigualdade social. [...] o discurso oficial procura sustentar que o empreendedorismo consiste em ótima oportunidade que o trabalhador tem para tornar-se empresário (i.e., dono do próprio negócio), como forma de solucionar três questões ao mesmo tempo: seu desemprego, sua exclusão e sua cidadania perdida.

Na cadeia produtiva de confecções do vestuário em Fortaleza existem registros de empresas no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) como microempreendedores individuais (MEI), que podem ter um empregado auferindo até um salário mínimo ou o piso salarial da profissão, e microempresas (ME), que correspondem à sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário. Entretanto, essas empresas mesclam vínculos formais e informais, o que prejudica a estimativa de costureiras que hoje estão vinculadas a essas empresas (SEBRAE, 2016, *online*).

Embora tenham registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – CNPJ e integrem a cadeia de fornecimento de confecções do vestuário, essas empresas, como já mencionado, utilizam a subcontratação e a terceirização, fragmentam algumas etapas do processo produtivo para facções e costureiras domiciliares, que realizam parte da produção do confeccionado sem contratos de trabalho com a contratante.

Como visto, as facções de costura em Fortaleza, em sua grande maioria, exercem suas atividades informalmente e estabelecem vínculos formais e informais com suas trabalhadoras, o que dificulta encontrar informações cadastrais e estatísticas relacionadas a essas empresas e a essas costureiras. Poucas são aquelas facções que se constituem em empresas formalizadas e, essa situação, contribui para a informalidade e a precariedade das relações de trabalho.

Verdadeiros refúgios da informalidade e da precariedade das relações de trabalho, as facções de costura em Fortaleza funcionam, na maioria dos casos, na própria residência das trabalhadoras, mulheres subcontratadas que produzem de acordo com as necessidades de demanda da empresa contratante, sob o manto da invisibilidade e da clandestinidade.

Prevalecem relações de trabalho estabelecidas por meio de contratos informais e a remuneração das costureiras conforme a produtividade. O tempo de trabalho dessas trabalhadoras é determinado pela demanda. Algumas dessas relações de trabalho vivenciadas pelas costureiras nas facções e no trabalho em domicílio podem ser caracterizadas como uma forma de trabalho escravo. Mas, afinal, o que é trabalho escravo?

O artigo 149 do Código Penal Brasileiro, alterado pela Lei n.º 10.803/2003, adotou o conceito de “trabalho análogo ao de escravo”, com um caráter mais abrangente que o conceito de trabalho forçado estabelecido nas normas da OIT sobre o tema (OIT, 2010, p.15).²⁵ O trabalho em condição análoga à de escravo é tipificado penalmente em quatro condutas específicas: a) sujeição da vítima a trabalhos forçados; b) sujeição da vítima a jornada exaustiva; c) sujeição da vítima a condições degradantes; d) restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima em razão de dívida contraída com o preposto ou empregador (BRASIL. MTE, 2011, p.12).

Ao contrário das denúncias ocorridas no estado de São Paulo envolvendo migrantes, ainda não se tem notícia de crime de tráfico de pessoas para fins de exploração laboral nas confecções, nas facções de costura e no trabalho domiciliar em Fortaleza, tampouco do trabalho forçado, envolvendo a restrição à liberdade de locomoção.

As costureiras faccionistas e domiciliares não estão realizando suas tarefas sob forma de coação ou engano, retidas no local de trabalho mediante prisão ou cárcere privado, vítimas de restrição de locomoção em razão de dívidas, mas sim porque vislumbram, nesse modelo de negócio, uma alternativa para a situação de desemprego, uma forma de conciliar o trabalho com as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos, além de meio para manter uma renda própria – ou seja uma estratégia de sobrevivência.

²⁵O trabalho forçado é definido nos termos do art. 2.º, 1, da Convenção n.º 29 da OIT, como “ todo o trabalho ou serviço exigido a um indivíduo, sob ameaça de um castigo, e para o qual o dito indivíduo não se tenha oferecido voluntariamente” (ILO, 2014, p.12). A Convenção n.º105, de 1957, complementa a Convenção n.º 29 e invoca à “erradicação imediata e completa do trabalho forçado ou obrigatório” (ILO, 2014, p.12). Em situações de trabalho forçado, os trabalhadores, vítimas de falsas promessas acerca das condições de trabalho, não possuem a liberdade para estabelecer uma relação na qual seus direitos são respeitados. O consentimento livre e esclarecido desses trabalhadores para assumir o emprego e sua liberdade para revogar um acordo estabelecido a qualquer momento são tolhidos pela possibilidade de denúncias às autoridades competentes e consequente deportação ou alguma outra forma de retaliação. (OIT, 2011, p.12). Embora o trabalho forçado assuma várias formas (ILO, 2014, p.6), a exemplo da servidão por dívidas, tráfico de pessoas, trabalho irregular de estrangeiros, também apresenta muitas características comuns: os agressores aproveitam-se de pessoas vulneráveis, indefesas e desprotegidas e, entre os meios de coerção utilizados, estão as ameaças de denúncia as autoridades ou alguma outra forma de chantagem emocional, violência física ou psicológica, retenção de documentos de identidade, confinamento, retenção ou não-pagamento de salários. (OIT, 2011, p.13).

Verifica-se que o art. 149 do Código Penal brasileiro não limita o crime de reduzir alguém à condição análoga à de escravo à situação de restrição de liberdade. Faz referência também ao trabalho degradante e à jornada exaustiva, descrevendo, pois, espécies do gênero “trabalho em condições análogas à de escravo”. O trabalho informal das costureiras faccionistas e domiciliares em Fortaleza, muitas vezes, é realizado em condições degradantes, em desrespeito a direitos trabalhistas fundamentais das trabalhadoras, tais como “garantias mínimas de saúde e segurança no trabalho, além da ausência de condições mínimas de trabalho, de moradia, higiene, respeito e alimentação” (BRITO FILHO, 2006, p.132).

As normas trabalhistas que determinam limites, intervalos e pausas nas jornadas de trabalho com o intuito de preservar a integridade física e psíquica das costureiras faccionistas e domiciliares também não são observadas. A fadiga provocada pelo ritmo intenso da produção e pelas condições ambientais nas quais o trabalho se realiza ofendem direito das trabalhadoras sedimentados no ordenamento jurídico vigente, notadamente aqueles consagrados na Consolidação das Leis Trabalhistas e na Constituição Federal de 1988.

A expressa menção no art. 149 do Código Penal brasileiro, ao estabelecer o modo pelo qual o trabalho em condições análogas à de escravo se materializa – trabalhos forçados, jornadas exaustivas, condições degradantes e servidão por dívida –, evidencia que o Código Penal brasileiro adotou conceito mais amplo que o conceito de trabalho forçado definido nas normas da OIT, não se limitando ao cerceio do direito de liberdade de locomoção. A tutela pretendida é a dignidade da pessoa do trabalhador e não mais a liberdade.

Portanto, nas situações de trabalhos realizados em condições degradantes, em desrespeito aos direitos mínimos da trabalhadora e nas hipóteses de sujeição da trabalhadora a jornadas exaustivas, como se apresenta o trabalho das costureiras nas facções de costura e se dissemina pelos domicílios dessas trabalhadoras em Fortaleza, o trabalho em condições análogas à de escravo também se materializa.

2.3 Atores do setor informal: circulação e distribuição das confecções de vestuário

A indústria de confecção do vestuário encontra-se em vários bairros da cidade de Fortaleza, sendo a concentração mais significativa de unidades produtivas de confecções do vestuário nos seguintes bairros: Barra do Ceará, Jardim Guanabara, Jardim Iracema, Floresta, Damas, Bom Futuro, Montese, Parreão, Vila União, Parangaba, Vila Pery, Henrique Jorge,

João XXIII, Jóquei Clube, Bom Sucesso, Antônio Bezerra, Quintino Cunha, Regional, Maraponga, Mondubim, Conjunto Esperança, Conjunto Prefeito José Walter e Vila Manuel Sátiro (SANTOS; SILVA, 2015, p.241).

A produção se diversifica e se propaga pela cidade de Fortaleza, capital do estado do Ceará, chega às ruas do Centro da cidade, onde se desenvolve o comércio de vestuário popular, que abriga atividades formais e informais, alcança a região metropolitana de Fortaleza, se espalha pelo interior do estado do Ceará, além de se disseminar para outros estados das regiões Norte e Nordeste.

Nota-se a expansão da produção, a extensão dos espaços produtivos – o Centro Comercial Beco da Poeira e a feira da Rua José Avelino, em Fortaleza; a ampliação do número de confecções domésticas e informais – facções de costura; a geração de empregos diretos e indiretos e rendimentos positivos para a população periférica da cidade de Fortaleza e também para aquele contingente populacional que ocupa Centros Comerciais e ruas da cidade de Fortaleza.

Os principais pontos de venda de confecções em Fortaleza são o Beco da Poeira e a Feira da Rua José Avelino, situados no centro da cidade, local onde grande número de trabalhadores busca sua inserção na economia. Esses dois mercados de confecção do vestuário representam os principais pontos de comércio de confecções oriundas de bairros periféricos para serem vendidas a preços populares.

O Centro Comercial de Pequenos Negócios ou Centro de Pequenos Negócios de Vendas Ambulantes, conhecido popularmente como Beco da Poeira, surgiu do cadastramento de vendedores ambulantes que, no início dos anos 90, ocupavam a Praça José de Alencar e que, posteriormente, foram acomodados em um galpão que, até 2010, era formado por 22 becos e mais de 2500 boxes (EM NOVA..., 2011, *online*) (Figura 2)

Figura 2 - Antigo Beco da Poeira



Fonte: OVERMUNDO (2007, *online*). Foto: Pedro Rocha

No ano de 2010, após 19 anos, o Beco da Poeira teve que ser demolido em virtude de obras do Metrô de Fortaleza – Metrofor (Figura 3). Em vista disso, os permissionários foram transferidos pela Prefeitura de Fortaleza para um novo espaço, o Centro de Pequenos Negócios, na Avenida do Imperador, no Centro de Fortaleza. O novo local (Figura 4) situa-se em frente à Praça da Lagoinha, um dos locais públicos ainda ocupados por um grande número de ambulantes (EM NOVA..., 2011, *online*).

Figura 3 - Obras do Metrofor



Fonte: EM NOVA.... (2011, *online*)

Figura 4 - Centro de Pequenos Negócios



Odilon Leandro, natural de Icó, foi um dos primeiros a montar seu boxe no antigo Beco da Poeira, ainda nos anos 90. Fonte: EM NOVA.... (2011, *online*)

Antes e depois: Beco dá lugar às obras do Metrofor e passa a funcionar na Avenida do Imperador, após 19 anos. Fonte: EM NOVA.... (2011, *online*)

Alguns comerciantes, receosos de ficar sem o ponto de comércio, foram adquirir os novos boxes e outros foram ocupar o “Esqueleto”, inicialmente construído para acolher os comerciantes do Beco da Poeira e, posteriormente, desapropriado pela Prefeitura (Figura 5).²⁶

²⁶“Os ambulantes reconhecem a existência de três ‘pólos’ do Beco da Poeira. O primeiro seria aquele que a Prefeitura Municipal de Fortaleza oficializou, localizado na antiga fábrica Tomaz Pompeu. Outro é o ‘Esqueleto’, ocupado por uma quantidade significativa de vendedores ambulantes que se apresentam como Beco da Poeira. O terceiro são os vendedores ambulantes que se instalaram nas imediações da construção da estação do METROFOR (antigo Beco da Poeira) e que também se reconhecem como Beco da Poeira.” (OBSERVATÓRIO GEOGRÁFICO..., 2016, *online*).

Figura 5 - Esqueleto do Beco da Poeira



Fonte: ESQUELETO... (2010, *online*)

No ano de 2015, o atual Centro Municipal de Pequenos Negócios passou por uma reforma, considerada a primeira grande intervenção realizada pela Prefeitura desde sua inauguração, em 2010 (Figura 6). A reforma incluiu a recuperação da cobertura, revisão dos sistemas elétrico e hidráulico, novo revestimento cerâmico do local, ampliação da praça de alimentação, instalação de ventiladores, novos bebedouros e sistema de som, nova sinalização, rampas de acessibilidade, câmeras de segurança, pintura interna e da fachada, manutenção do elevador e melhorias nos banheiros. (FORTALEZA. PREFEITURA DE FORTALEZA, 2015, *online*). O local possui, atualmente, 2100 boxes e por lá circulam mais de 10 mil pessoas em períodos de aquecimento nas vendas, como o final do ano (BECO..., 2016, *online*).

Figura 6 - Beco da Poeira



BECO... (2016, *online*).

Foto de Mariana Lucas 05 fev. 2015

Foto TV Diário 13 fev.2015



Essa é a primeira grande intervenção no maior centro de comércio popular da capital desde sua inauguração

Foto: Marcos Moura

Fonte: Fortaleza. Prefeitura de Fortaleza (11 dez. 2015)



Foto: José Leomar 14 dez. 2015

Fonte: Diário do Nordeste

A Sala do Empreendedor da Secretaria Municipal do Desenvolvimento Econômico (SDE), instalada no Beco da Poeira desde 2014, também foi reformada. No local destaca-se o oferecimento de serviços do Programa de Empreendedorismo Sustentável, com o propósito de melhorar a gestão dos negócios dos pequenos empreendedores e reduzir a informalidade, serviços de formalização de microempreendedores, acesso ao microcrédito, consultoria contábil, capacitação gerencial e apoio na comercialização de produtos, a partir de inscrições no Programa Feiras de Pequenos Negócios de Fortaleza (FORTALEZA. PREFEITURA DE FORTALEZA, 2015, *online*).

Após as reformas no ano de 2015, o Beco da Poeira ainda apresenta algumas dificuldades, segundo relato dos permissionários²⁷, que reclamam da falta de segurança, da

²⁷ Sobre o assunto ver entrevista concedida pelos permissionários ao Jornal *O Estado* (PERMISSIONÁRIO..., 2016, *online*)

sujeira dos banheiros, de alguns problemas estruturais e da redução nas vendas desde a mudança da Praça José de Alencar, na Rua 24 de Maio, para a Avenida Imperador.

A importância do Beco da Poeira para a circulação da economia e o desenvolvimento local é inegável. O Centro Comercial emprega milhares de pessoas na cadeia produtiva de confecções do vestuário, dentre elas pessoas da família; possibilita o sustento de vários grupos familiares; gera empregos diretos e indiretos; promove rendimentos às fábricas de tecidos e toda a cadeia têxtil e de confecções de Fortaleza e região metropolitana; atrai sacoleiras, vendedores e compradores do interior do estado do Ceará, municípios da Região Metropolitana de Fortaleza e de outros estados; amplia as redes de negociações com diferentes regiões do Brasil; e fomenta a venda para consumidores locais, sendo considerado um local de aquisição de produtos da moda a preços baixos.²⁸

A realização da Feira de Confecção da Rua José Avelino também é atrativa para sacoleiras, vendedores e compradores do interior do estado do Ceará, municípios da Região Metropolitana de Fortaleza e de outros estados das regiões Norte e Nordeste,²⁹ que compram produtos e revendem em pequenas lojas ou em outras feiras de suas cidades de origem.

A Rua, que anteriormente foi de uso residencial, pela existência do chafariz no século XIX, abrigava comerciantes, nos séculos XIX e XX, devido à existência do porto. Outrossim, serviu de entretenimento na década de 1990, com a existência de casas de show, e novamente foi usada para o comércio no início dos anos 2000 com a Feira.

No ano de 2009, o comércio de produtos de confecção na Rua José Avelino, e em outras vias do seu entorno, foi autorizado pelo Poder Público Municipal.³⁰ Hoje a Rua atrai sacoleiras, vendedores e compradores do interior do Ceará e de outros estados das regiões Norte e Nordeste (SOUSA, 2016, p.138-139). Atualmente, o Polo de Moda da Rua José Avelino concentra 32 empreendimentos, compreendendo lojas (Figura 7), galerias, pequenos

²⁸ O cartão de crédito tornou-se, nos últimos anos, uma forma de pagamento muito comum nos boxes do Beco da Poeira.

²⁹ A pesquisa realizada por Calíope e Silva Filho (2016, p.128) com feirantes que atuam na cadeia de modinha da Feira da José Avelino revelou que esses clientes são oriundos de todas as regiões do país, sendo mais destacado pelos respondentes os estados do Maranhão, Pará e Piauí. Em menor frequência foram mencionados São Paulo (por 9 feirantes), Rio de Janeiro (por 5), Paraíba (por 4), Alagoas, Minas Gerais e Amapá (ambos lembrados por 3 feirantes), Santa Catarina (por 2) e Distrito Federal, Goiânia e Rio Grande do Sul (por 1).

³⁰ A Lei n.º 9.559, de dezembro de 2009 criou o Polo de Negócios do Empreendedor Individual e autorizou o comércio de confecções em imóveis localizados na Rua José Avelino e em outras vias do seu entorno contribuindo para a instalação de empreendimentos que se amoldavam ao perfil do empreendedor individual, fortalecendo a comercialização naquela área da cidade (SOUSA, 2016, p.138-139).

centros comerciais (Figura 8), bancas (Figura 9) dentro de galpões (Figura 10),³¹ todos vinculados diretamente à Feira (Figura 11) que ocorre nas ruas e calçadas,³² nas madrugadas de quarta para quinta-feira e de sábado para domingo.³³

Figura 7 e 8 - Polo de Moda da Rua José Avelino



Foto: /Reprodução: Jornal O Estado

Foto: /Reprodução: Diário do Nordeste

Figura 9 e 10 - Bancas no Galpão do Polo de Moda da José Avelino



Foto/Reprodução: Anúncios Classificados Foto/Reprodução: Jornal O Estado

³¹No total, 32 galpões são credenciados para funcionar, segundo a Associação dos Gestores de Empreendimentos do Polo de Negócios da Rua José Avelino e Adjacências (AJAA) (QUINZE..., 2017, *online*).

³²“O custo inicial para ter uma barraca é cerca de R\$ 35 mil. São até R\$ 20 mil na “compra” pelo espaço na rua, que é irregular. O boxe custa até R\$ 15 mil reais e pela estrutura de ferro ou madeira se paga cerca de R\$ 390. Quem comercializa dentro de galpões tem custo inicial entre R\$ 15 mil e R\$ 50 mil – valor no qual já está incluso o espaço, o boxe em si e a sua estrutura” (CENTRO..., 2017, *online*).

³³ Conforme dados da empresa Dino, a feira abastece cidades do interior do Ceará, cidades do Piauí, Maranhão, Pará, Rondônia, Rio Grande do Norte e Paraíba, dentre outros. Além disso, emprega entre 10 a 12 mil feirantes (mais os indiretos) que atendem a uma média de 100 ônibus por feira, com duas feiras por semana. Cada ônibus traz, aproximadamente, 50 compradores (sacoleiras) que compram R\$ 5.000,00 por feira (PATRIMÔNIO..., 2015, *online*).

Figura 11 - Feiras realizadas em bancas, barracas e lonas estendidas pelo chão



Foto/Reprodução: TV Jangadeiro

As bancas que compõem os galpões, além de protegidas em relação à chuva e ao sol, não precisam ser montadas e desmontadas pelos feirantes, que podem guardar as mercadorias em armários. Ademais, o espaço dos galpões, além de mais seguro, dispõe de ventilação, locais para alimentação e instalações sanitárias. Na área da feira também existem *shoppings*, onde se localizam pequenas lojas, em sua maioria climatizadas, que buscam retratar um ambiente de comércio formal, oferecendo segurança e conforto aos feirantes e clientes (CARVALHO et al., 2016, p.280).

O comércio no Polo de Moda da Rua José Avelino gera mais de 100 mil empregos diretos e indiretos, envolvendo comerciantes, costureiras, cortadeiras, carregadores, vendedores de lanches, entre outros trabalhadores (HISTÓRIAS..., 2016, *online*). A dinâmica comercial da Feira na Rua José Avelino sedimentou participantes antigos e favoreceu a concentração de novos grupos de trabalhadores nas calçadas, nas ruas e nas avenidas no entorno e na Rua José Avelino. A Feira também passou a ocupar espaços privados – centros comerciais e galpões, influenciados pela comercialização de confecções do vestuário. Esses locais funcionam somente nos dias da feira ou possuem maior faturamento nos dias de sua realização (SOUSA, 2016, p.128-129).

Nota-se que a atividade comercial que se desenvolve no Polo da Moda da Rua José Avelino, na Feira e no seu entorno permite a geração de emprego e de renda às pessoas envolvidas direta ou indiretamente na dinâmica da atividade de confecção do vestuário. Não obstante, a atividade engloba formas de produção que conduzem à precarização das relações de emprego e das condições de trabalho.

Tomando como exemplo a cadeia da modinha na Feira da José Avelino e os dados coletados por Calfope e Silva (2016), nota-se que a maioria das empresas que atuam na Feira

é formalizada e possui funcionários. Outras sequer têm funcionários, e ainda existem aquelas empresas que, embora formalizadas, contratam informalmente trabalhadores para a realização de algumas etapas do processo produtivo.

Embora registradas, muitas dessas empresas não fornecem nem cupom, nem nota fiscal. Calíope e Silva Filho (2016, p.127-128) apresentam dados obtidos com uma pesquisa realizada entre dezembro de 2014 e janeiro de 2015, com 78 feirantes que atuam na cadeia da modinha na Feira da José Avelino:

Das empresas representadas pelos respondentes, 49 possuem registro no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ). [...] Dentre as empresas que possuem CNPJ, 32 são Microempreendedores Individuais (MEI), 13 são Microempresas (ME) e 4 não souberam informar. [...] A maioria das empresas, 42 delas, têm entre 1 e 5 funcionários. Algumas das empresas não têm funcionários e são os proprietários e familiares que realizam as várias atividades do processo de criação e confecção e que as MEI têm, em média, 2 funcionários e as ME, 4 funcionários. Dos pesquisados, 13 também participam de outras Feiras no Estado do Ceará, percorrendo uma espécie de circuito de Feiras por outros municípios. Esses feirantes participam, em sua maioria, das Feiras de Ipu e Apazível, 6 deles trabalham nas duas, enquanto os demais fazem combinações com outras Feiras ou vão somente para uma delas.

A atividade que se estabelece na cadeia da modinha na Feira da José Avelino também envolve uma grande variedade de fornecedores de malhas e tecidos,³⁴ bem como fornecedores de aviamentos³⁵. As empresas que atuam na Feira adquirem tecidos sem nota fiscal ou com meia nota, fato que contribui para o produto final ficar mais barato e favorece para que a Feira seja considerada um espaço de concorrência desleal (CALÍOPE; SILVA FILHO, 2016, p.135).

Ademais, a dinâmica comercial da Feira na Rua José Avelino absorve uma parcela de trabalhadores marginais – carregador de peso, encarregado de puxar a luz do poste, guardador de carros, catadores, dentre outros –, que exercem ocupações eminentemente informais. Do mesmo modo, observa-se uma rede de atravessadores que trabalham à revelia da formalidade,

³⁴ Dentre os fornecedores de malhas e tecidos mais citados pelos feirantes, conforme pesquisa realizada por Calíope e Silva Filho (2016, p.129), pode ser destacado Orlando Tecidos, Casa Blanca e Jangadeiro Têxtil. Também foram apontados, embora com menor relevância, os fornecedores Jocitex, Lojas Lima, MJ Malhas, MM Malhas e Planeta Têxtil (lembrados, cada um, por 3 feirantes); Bamboo Têxtil, Floral Têxtil, Coelho tecidos, RJC Tecidos, Teixeira Tecidos e Via Têxtil (por 2 feirantes); Anil Tecidos, Cia Paulista, Costa Rica Tecidos, Cotton e Cia, Flautex Tecidos, JC Tecidos, Kero Malhas, Mateus Tecidos, RC Tecidos, RG Tecidos e Ryan Tecidos (por 1 feirante cada).

³⁵ Dentre os fornecedores de aviamentos mais apontados pelos feirantes, de acordo com Calíope e Silva Filho (2016, p.129-130) estão a Casa Fátima, em seguida o Armarinho de A à Z. Também foram mencionados AM Tecidos e Aviamentos (3 feirantes), Flox Aviamentos e Santa Mônica Aviamentos (2 respondentes), e Casa das Linhas São Francisco, Casa do Botão, Casa São José, Lojas Lima, Lojas Potyguar, MM Aviamentos e Planeta Aviamentos (1 feirante cada um).

esquivando-se do excesso de tributação e, ao mesmo tempo, prevalecendo-se de lacunas da legislação e da fiscalização insuficiente.

Grande parcela das pessoas que estão na Rua José Avelino e seu entorno é produto do desemprego e está em busca de uma renda para poder sustentar sua família. Muitos trabalhadores identificam a Feira como um espaço de sobrevivência para se esquivar do desemprego, vislumbram naquela atividade uma expectativa de mudança de vida associada ao desejo de ter o seu próprio negócio. Esse somatório de sentimentos prevalece em relação ao emprego formal, seja pela sua inexistência ou por escolha própria, ou, ainda, pela falta de qualidade dos empregos formais.

Na feira, convivem diferentes atores que fomentam o desenvolvimento da economia informal, exercendo atividades à margem da formalidade, sem registro no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ, sem empregados registrados, sem emissão de notas fiscais, sonegando impostos, e também representam inclusões no setor informal³⁶, caracterizada por trabalhadores contratados à revelia das regras laborais vigentes e que, simultaneamente, simbolizam a precarização das relações de trabalho.

Vendedores ambulantes,³⁷ nomeados de camelôs; *feirantes*,³⁸ alguns, *microempreendedores individuais*³⁹ ou formalizados por meio de *microempresa*, que

³⁶ Para Cacciamali (1983, p.28), o ponto de inicial para estabelecer o setor informal são as unidades econômicas, direcionadas para o mercado, sendo relevante o fato de o detentor do negócio exercer concomitantemente as funções de patrão e empregado e de não existir delimitação entre as atividades de gestão e de produção.

³⁷ A maioria dos ambulantes são revendedores e não produtores diretos.

³⁸ Carvalho *et al.* (2016, p.278-279) apresentam três categorias de feirantes. O *feirante/fabricante*, trabalhador que participa dos meios de produção das mercadorias que vende, podendo a produção ser realizada por ele próprio, com a ajuda de familiares no ambiente domiciliar, e em parceria com facções. O feirante/ fabricante determina a elaboração do modelo das roupas e a quantidade. Nos dias da semana que a feira não ocorre, esse trabalhador se dedica à produção de peças e, em alguns casos, frequenta outras feiras do Estado para comercializar suas mercadorias. Já o *feirante/comerciante*, adquire a mercadoria que será comercializada na feira com diversos fornecedores, organiza sua banca e comercializa as mercadorias na feira. Por fim, o *feirante/vendedor* é contratado pelo dono do ponto de venda para atuar no espaço e período de funcionamento da feira. Esse trabalhador organiza a banca, atende aos clientes, mostra as mercadorias e efetiva a venda. Além disso, o *feirante/vendedor* conta e confere as peças vendidas, recebe o dinheiro e arruma a banca novamente.

³⁹ O MEI contribui com o valor fixo mensal de R\$47,85 (comércio ou indústria), R\$51,85 (prestação de serviços) ou R\$ 52,85 (comércio e serviços), destinado à Previdência Social e ao ICMS ou ao ISS. A partir disso, ele pode obter o registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), que facilitará a abertura de conta bancária, o pedido de empréstimos e a emissão de notas fiscais. Com essas contribuições, o Microempreendedor terá acesso a diversos benefícios, como por exemplo, auxílio maternidade, auxílio doença, aposentadoria, entre outros. Ele também pode registrar 01 (um) empregado, que terá sua CTPS anotada com todos os direitos inerentes ao contrato formal de trabalho. Além disso, ele será enquadrado no Simples Nacional e ficará isento dos tributos federais (Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL) (SEBRAE. MEI, 2016, *online*).

apresentam suas mercadorias em bancas,⁴⁰ barracas e lonas estendidas pelo chão⁴¹ da Rua José Avelino⁴²; *carregadores de peso*, trabalhadores que fazem o traslado de mercadorias das bancas para os estacionamentos e vice-versa; *montadores de boxe na Rua*, trabalhadores que arrumam as bancas, barracas e boxes na Rua nos dias de Feira, *encarregados de puxar luz do poste*,⁴³ trabalhador que instala os pontos de luz; *guardador de carros*, que faz a guarda dos veículos nos arredores da feira, *catadores de resíduos*, que coletam os resíduos gerados na feira, podem ser citados como exemplos.

A escassez de empregos e a exigência de qualificação profissional obrigam esses trabalhadores a se submeterem a condições precárias de trabalho, mediante o pagamento de quantias irrisórias. Nesse tocante, é pertinente perguntar quais respostas as políticas públicas do Município de Fortaleza têm para essas pessoas?

Sem condições de melhores investimentos para escoar sua produção de confecções do vestuário, proprietários e trabalhadores que participam da produção em micro ou pequenas unidades produtivas encontram na Feira uma oportunidade para estabelecer uma rede de negociações com sacoleiras, vendedores, compradores e lojistas de vários lugares.⁴⁴

São as facções de costuras, subcontratadas de confecções maiores, que utilizam peças de tecidos das encomendas de confecções como modelo, compram tecidos semelhantes e produzem mais peças para serem comercializadas por feirantes e ambulantes, muitas vezes

⁴⁰ “As bancas são montadas de maneira rudimentar, com a utilização de armações de metal e lonas. Quanto ao local de trabalho, a exposição à chuva, à lama, à incidência direta de sol, ao calor e à poluição, bem como a ausência de locais de alimentação e de instalações sanitárias, predispõe os feirantes a riscos ambientais. Ademais, esses trabalhadores sofrem com a insegurança física decorrente do perigo de assaltos. A ausência de locais apropriados para descanso faz muitos feirantes utilizarem o espaço embaixo das bancas para repousarem na madrugada, nos momentos em que o pico de trabalho diminui.” (CARVALHO et al., 2016, p.280).

⁴¹ Batista (2013) observa que as condições de trabalho dos feirantes são muito precárias. Isso porque o ambiente é caracterizado por jornadas de trabalho excessivas, entre 8 e 14 horas por dia, feirantes pernoitando no local de trabalho, alimentando-se inadequadamente e desempenhando suas atividades em locais sujos e sem banheiros e, ainda, atormentados pela insegurança de seus destinos em relação ao futuro da Feira.

⁴² Nas calçadas e nas ruas, são mais de quatro mil feirantes comercializando os mais variados produtos de confecção. Ao final do ano, esse número alcança dez mil, somado aos vendedores que ocupam os 32 galpões privados do entorno (FEIRA..., 2017, *online*).

⁴³ “Em comum, os feirantes pagam R\$ 8 de estacionamento e entre R\$ 5 a R\$ 10 por feira para o carregador, que ajuda a levar a mercadoria para as barracas. Na rua, pagam-se R\$ 30 por semana para a montagem do boxe e R\$ 5 por cada ponto de luz que é puxado do poste – geralmente se usam dois pontos. [...] Quem vende na rua paga, por feira, até R\$ 53, com montagem de boxe, ponto de luz, carregador de mercadorias e estacionamento. Feirante de galpão gasta até R\$ 88 com manutenção, estacionamento e carregador.” (CENTRO..., 2017, *online*).

⁴⁴ Calíope e Silva Filho (2016, p.125) destacam o raio de influência da Feira, que recebe um grande contingente de compradores, notadamente, sacoleiras que viajam para outras regiões com o intuito comprar produtos mais baratos para revenda e lojistas que comercializam seus produtos formalmente. Essas pessoas são provenientes de várias regiões do país: Norte (Belém, Manaus); Nordeste (Teresina, São Luís, Natal, João Pessoa, Maceió, Recife, Salvador); Centro-Oeste (Brasília) e Sudeste (São Paulo). A Feira recebe, também, compradores de outros países como Cabo Verde e Guiana Francesa, conforme registram as pesquisadoras.

com a finalidade de aumentar o rendimento do trabalho pago pelas grandes empresas confeccionistas.

A criação e a modelagem também podem ser feitas pela micro ou pequena unidade produtiva. O processo de criação das peças de vestuário que serão comercializadas na Feira inicia-se com a pesquisa, pelos feirantes, de tendências e modelos, em revistas, na internet, na própria Feira, nas novelas e em lojas dos *shoppings*, além de pesquisas em malharias e lojas de tecidos que vendem a matéria-prima e disponibilizam modelos para serem confeccionados pelos clientes. Em seguida, faz-se a modelagem a partir da pesquisa ou copia-se o modelo como o original, ou com alterações (CALÍOPE; SILVA FILHO, 2016, p.132).

No tocante ao responsável pela modelagem, a pesquisa realizada por Calíope e Silva Filho (2016, p.130-131) revelou que, de um total de 78 respondentes, em 46 das empresas, a modelagem é feita na própria fábrica (que normalmente é a casa dos feirantes) por um funcionário ou pelo proprietário, e em 32 delas é feita por um prestador de serviços. Após a modelagem, tem-se a confecção da peça-piloto. Aceita a modelagem, passa-se à etapa do corte.

Em 56 dos casos investigados por Calíope e Silva Filho (2016, p.131), observou-se que o corte é realizado pelo proprietário ou por um funcionário, enquanto que nos outros 22 é feito por um terceiro. Caso o modelo inclua pinturas tipo *silk*, após o corte as peças são enviadas à serigrafia, caso contrário, são montadas pelas costureiras. A maioria das empresas, 64, analisadas por Calíope e Silva Filho (2016, p.131), utiliza facções para a montagem das peças (confeccionistas atacadistas) e 14 delas controlam o processo de costura (confeccionistas fabricantes).

Ainda de acordo com a pesquisa de Calíope e Silva Filho (2016, p.133), se após a costura, o modelo incluir sublimação ou aplicação de adesivos, tais aviamentos são aplicados com a ajuda de uma prensa ou com ferro de engomar, conforme o tamanho do desenho. Por fim, ocorre a fase de acabamento, que pode ser feita na facção ou na fábrica (geralmente a casa do feirante), onde são pregados botões, feita aplicação de pedras e colocados *tags*. Observado o controle de qualidade, as peças podem ser ensacadas. Após a conclusão das peças, a próxima etapa é o seu encaminhamento à feira para serem comercializadas.

Na descrição dessas etapas de produção desde a confecção até a comercialização do produto na feira, é importante notar a identificação de mais alguns atores que se inserem na

cadeia da Feira de Confecções da Rua José Avelino e do seu entorno: fornecedores de insumos (tecidos e aviamentos), modelistas, cortadores, costureiras domiciliares, empresas de *silk* e de sublimação.

Não há, porém, ações coordenadas desenvolvidas pela gestão municipal de Fortaleza e pelos órgãos responsáveis mirando a criação de políticas públicas tendentes a contribuir para uma maior formalização das relações de trabalho dessas pessoas, conferindo direitos trabalhistas e previdenciários a esses trabalhadores, tampouco se verifica a idealização de propostas que viabilizem a atividade comercial na Rua José Avelino e seu entorno.

Em recente reunião, a Prefeitura Municipal de Fortaleza (FORTALEZA, 2017, *online*) definiu prazo⁴⁵ para retirada dos 323 feirantes da Rua José Avelino. O projeto de revitalização da área onde hoje funciona a Feira pretende resgatar a estrutura da Rua José Avelino, tombada como Patrimônio Histórico de Fortaleza desde 2012.⁴⁶ Desse modo, feirantes serão cadastrados e realocados em outros espaços, sendo ofertado pela Prefeitura àqueles que hoje atuam na Feira cerca de 300 boxes públicos que estão localizados no Mercado São Sebastião e no Beco da Poeira. O Centro Fashion Fortaleza também é apontado como alternativa para a ocupação irregular da Feira na Rua José Avelino.

A Feira da Rua José Avelino, conforme a Prefeitura de Fortaleza (FORTALEZA, 2017, *online*), traz vários problemas à cidade e aos feirantes, a saber: insegurança, 40 toneladas de lixo diariamente, ligações clandestinas de energia elétrica, trânsito desordenado, estímulo ao trabalho infantil, evasão fiscal, ocupação irregular de calçadas e degradação de pavimento de relevância histórica.

Percebe-se a preocupação da Prefeitura de Fortaleza em definir estratégias para transformar o panorama atual do Centro da Cidade nos dias mais movimentados da Feira – marcado por lonas estendidas nas calçadas, ocupação das paradas de ônibus, dificuldades para passagem de ônibus, circulação de veículos pequenos apenas por uma faixa – em espaços onde as pessoas possam usufruir das praças e ruas do Centro sem transtornos. A definição de

⁴⁵ Estabelecido o prazo até o dia 14.05.2017 para que os feirantes desocupem o espaço e se inicie as obras de revitalização no dia 15 maio 2017 (REUNIÃO..., 2017, *online*).

⁴⁶ Aproximadamente 200 **feirantes da rua José Avelino**, em Fortaleza, bloquearam, na manhã do dia 15 maio 2017, a passagem do cruzamento com a avenida Alberto Nepomuceno, no Centro. A finalidade dos feirantes foi protestar a decisão da Prefeitura de retirar os feirantes e revitalizar o local (FEIRANTES..., 2017, *online*). Apesar da concessão de liminar na noite do dia 13.03.2017, suspendendo a remoção dos feirantes, as obras previstas para o dia 15.05.2017, foram iniciadas (AMBULANTES..., 2017, *online*).

estratégias com a finalidade de remanejamento dos feirantes para outros locais também é outro aspecto apresentado pela gestão municipal.

Entretanto, a Prefeitura de Fortaleza mostra-se silente quanto à adoção de políticas públicas destinadas a transformar os trabalhos informais realizados pelos feirantes e ambulantes em trabalhos típicos e mediante assalariamento formal. Esses trabalhadores lutam pelo local de trabalho, ou seja, o local do comércio informal que conquistaram, e, de certo modo, se sentem proprietários.

O plano da Prefeitura tampouco se refere a políticas públicas direcionadas àquelas trabalhadoras que estão na ponta inferior da cadeia produtiva e realizam sua atividade por meio de facções de costura. As costureiras faccionistas realizam sua atividade, na maioria dos casos, no ambiente doméstico, com a ajuda de amigas e parentes, sem direitos trabalhistas e previdenciários assegurados. Conforme Calíope e Silva Filho (2016, p.135): “A informalidade na Feira ocorre no âmbito das relações contratuais de trabalho, uma vez que se evita, ao máximo, criar e manter laços contratuais com funcionários, especialmente, costureiras”.

Não se pode olvidar a falta de propostas àqueles trabalhadores que, embora considerados à margem das relações de emprego, para além do trabalho subordinado na acepção clássica do conceito, estão imersos na atividade de confecção do vestuário realizada na Rua José Avelino, prestando seus serviços. O carregador de peso, o montador de boxe, o encarregado de puxar a luz do poste, o guardador de carros, exercentes de ocupações eminentemente informais, podem ser citados como exemplo.

Sob o argumento de “uma solução mais maturada para o encerramento amigável de um evento comercial que se realiza há décadas”, o desembargador Durval Aires Filho concedeu liminar no dia 13.05.2017, durante o plantão judiciário do Tribunal de Justiça do Ceará (TJCE), impedindo a retirada dos comerciantes. No mesmo sentido, a recomendação do Ministério Público do Ceará ao prefeito de Fortaleza, Roberto Cláudio, para que ele suspendesse a retirada dos feirantes da Rua José Avelino. No documento, o promotor de Justiça da 1ª Promotoria Ambiental do MPCE, Raimundo Batista, argumenta a necessidade de um “debate mais aprofundado com os interessados, buscando-se uma solução pacífica e consensual para o impasse” (LIMINAR..., 2017, *online*).

Entretanto, a liminar que assegurava a Feira na Rua José Avelino foi revogada e a Prefeitura conseguiu dar continuidade às obras no local onde se realizava o comércio

informal. No lugar da feira, tratores e caminhões deram continuidade às obras de requalificação no Centro, iniciadas no dia 15.05.2017 (SERÁ..., 2017, *online*).

Os estudos, até então realizados, demonstraram que a atividade desenvolvida na Feira da Rua José Avelino e seu entorno propicia a formação de empregos diretos e indiretos e contribui para a geração de rendimentos às pessoas envolvidas na dinâmica da Feira e para além dela. Segundo Maciel et al. (2014, p.44), “a feira é muito mais do que um mero comércio. Ela representa a sobrevivência e o modo de vida de milhares de pessoas que, de um modo ou de outro, vivem desse processo socioeconômico” e, sob essa perspectiva, uma indagação se faz necessária: após a desocupação da Feira José Avelino, onde estão os atores que compõem a Feira?

A Feira da Rua José Avelino, no Centro de Fortaleza, continua. Entretanto, feirantes e ambulantes parecem estar divididos. Parte deles está instalada nos galpões⁴⁷ enquanto outros permanecem nos arredores, próximos à Rua José Avelino.⁴⁸ Outra parte se deslocou para a Feira no bairro do Mucuripe, outros foram para o município de Caucaia, e ainda há aqueles que, por não terem condições de se instalarem em outro local, não estão em lugar algum.⁴⁹

Apesar das irregularidades existentes na Feira, não se pode negar que é um ambiente cheio de oportunidades de negócios, para onde convergem micro ou pequenas empresas, microempreendedores individuais, gerando empregos, embora alguns deles sejam informais. Desse modo, o Poder local necessita voltar os olhos para além do remanejamento dos feirantes e da revitalização do espaço onde a Feira se realiza e, nesse sentido, enxergar todos os atores que participam da Feira da Rua José Avelino: vendedores ambulantes, feirantes, trabalhadores sem registro em carteira, carregadores de peso, montadores de boxe na Rua,

⁴⁷Aqueles que optaram por um dos 32 galpões do entorno destacam que a mudança, mesmo com prejuízos, trouxe alívio. Conforme o feirante Marcos Aurélio Monteiro: “Está valendo, mas porque eu pude pagar manutenção, carregador, lanche, estacionamento. Mas tem gente com 20 anos de feira que faz só 200 peças e não quer sair da rua”. (UM MÊS..., 2017, *online*).

⁴⁸Ambulantes continuam expondo produtos no chão e nos braços, negociam suas mercadorias nas calçadas da própria via ou em ruas do seu entorno e demonstram que não faltam alternativas e possibilidades para o comércio ambulante permanecer ativo, apesar da atuação de fiscais, guardas municipais e agentes de trânsito que estão de plantão no local para impedir o comércio itinerante (UM MÊS..., 2017, *online*).

⁴⁹Nesse sentido alguns relatos de feirantes após a desocupação da Feira: “Hoje eu vim tirar minhas coisas, pois o galpão fechou. Vim saber se tinha feira, mas disseram que não tem. E o rapaz que guarda diz que tenho que tirar minhas coisas amanhã (hoje)”, afirmou o feirante Antônio Bernardo, 53 anos, que pretende voltar a morar na cidade de Acaraú (SERÁ..., 2017, *online*). “[...] Tudo o que nós construímos até aqui foi proveniente dessa feira. A sensação que nós temos é que estamos lutando com um gigante, um menino de dez anos lutando com um gigante. E um gigante muito bem armado, que é o Estado. Nós não sabemos onde vamos trabalhar, pois o prefeito está dizendo que os galpões estão irregulares”, acrescenta o feirante Cláudio Ribeiro, que trabalha há dez anos no local (SERÁ..., 2017, *online*).

encarregados de puxar a luz no poste, guardadores de carro, fornecedores de insumos (tecidos e aviamentos), modelistas, cortadores, costureiras domiciliares e trabalhadores formais, sendo essas formas de relações de trabalho que se ocupam da produção e alimentam o comércio da Feira, apontando o caminho de formalização para esses trabalhadores.

2.4 As condições de trabalho das costureiras: os principais desafios ao trabalho decente

Na década de 70, a Organização Internacional do Trabalho passa a utilizar o termo setor informal como oposição ao que não era formal. Decerto, toda atividade ocupacional não inserida nos moldes da formalidade empregatícia, ou seja, por meio de contratos formalizados ou assinatura da carteira de trabalho, era interpretada como atividade do setor informal. Nos anos de 1980 a 1990, e em períodos posteriores, o termo setor informal é utilizado como sinônimo de trabalho não protegido, não regulamentado (SANTOS; MACIEL; SATO, 2014, p. 328).

Entretanto, o cenário de reestruturação econômica que se aproximou permitiu à informalidade assumir uma nova característica, menos negativa, sugestiva de que as ocupações informais seriam parte não apenas de um setor, mas também de toda a economia, com a transformação da ordem social, econômica e política. Assim, a informalidade se propagou num contexto menos pejorativo, sendo algumas formas de atividades informais incentivadas pelas políticas públicas, ampliando a dicotomia setor formal e setor informal (SANTOS; MACIEL; SATO, 2014, p.328).

A contratação ilegal de trabalhadores sem registro em carteira de trabalho, os contratos atípicos de trabalho, o trabalho temporário, o trabalho em domicílio realizado por costureiras, os trabalhadores autônomos, a evasão e a sonegação fiscal das microempresas, o comércio de feirantes e vendedores ambulantes são apontados como exemplos da diversidade de situações que podem caracterizar a economia informal. Na percepção de Santos, Maciel e Sato (2014, p.329), “melhor do que o recorte epistemológico em ‘setor’ é mais apropriado compreender a informalidade como intrínseca à economia informal”.

Nota-se, nas situações apontadas, o envolvimento de trabalhadores ocupados em atividades sem amparo de normas legais ou fora do alcance das instituições públicas de seguridade social, composta de três pilares: previdência social, assistência social e saúde pública. Esses trabalhadores informais, imbuídos em velhas e novas ocupações de trabalho,

articulados ou não em atividades produtivas formais, representam a flexibilidade das relações de trabalho dos dias atuais e suas atividades praticadas informalmente recebem diversas denominações, como “desemprego disfarçado, subemprego, atividade clandestina, ilícita, não estruturada etc.” (SANTOS; MACIEL; SATO, 2014, p.330). Os trabalhadores que desenvolvem essas atividades informais têm recebido várias denominações, conforme descreve Carvalho et al. (2016, p.275):

Trabalhadores autônomos, assalariados sem registro, temporários, microempregadores, trabalhadores do terceiro setor, trabalhadores que desenvolvem atividades baseadas em economia solidária ou em pequenas unidades produtivas que usam a força de trabalho de membros da família.

Essas pessoas, na maioria das vezes, atuam em ambientes de trabalho inseguros, sem amparo de um contrato formal de trabalho, cumprem exaustivas e excessivas jornadas de trabalho em condições inadequadas e mediante baixos rendimentos. Todos esses fatores, decerto, podem causar prejuízos à segurança e à saúde desses trabalhadores. Apesar disso, quando estão doentes, esses indivíduos procuram não se ausentar das atividades. A necessidade de não interromper o trabalho é prioridade em relação aos cuidados com a saúde (CARVALHO et al., 2016).

Uma das atividades mais conhecidas e que se percebe a ocupação de postos de trabalhos informais é a que se destina à confecção e à comercialização de produtos do vestuário. Como ressaltado, a atividade se inicia normalmente por meio de uma rede de subcontratação de grandes empresas confeccionistas, que descentralizam a produção em médias empresas ou micro e pequenas unidades produtivas, chegando, não raras vezes, ao trabalho em domicílio, realizado por costureiras domiciliares, cujas residências normalmente estão localizadas na periferia da cidade de Fortaleza.

Essas costureiras, presentes em toda extensão da cadeia produtiva de vestuário, confeccionam as peças conforme as necessidades de demanda da empresa contratante e deixam escoar o remanescente de sua produção para praças e ruas do centro da cidade de Fortaleza, chegando às Feiras, a exemplo daquela realizada na Rua José Avelino, espaço onde feirantes e vendedores ambulantes, de modo itinerante ou fixo em barracas, estabelecem uma rede de negociações com sacoleiras, vendedores, compradores e lojistas de vários lugares.

O exercício dessa atividade denota relações contratuais de trabalho com características de informalidade e precariedade, evitando-se ao máximo criar e manter vínculos formais de emprego, principalmente, com as costureiras. Não obstante, essas trabalhadoras precisam ser visíveis às empresas confeccionistas que integram a rede de subcontratação das cadeias produtivas de vestuário, não devendo ser ignoradas pelos formuladores de políticas públicas.

A feminização desse trabalho também é uma questão que deve fazer parte das reflexões sobre o tema. Ao longo de décadas, as mulheres são consideradas as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e o cuidado familiar, incumbindo aos homens o papel de provedores econômicos da família. Entretanto, esse contexto vem se modificando nas últimas décadas e as mulheres vêm ocupando os postos de “chefes” de família e provedoras do “lar”, muito embora essas mulheres não deixem de enfrentar a desigualdade de gênero que caracteriza as relações sociais que circundam o mundo do trabalho, acentuadas pela globalização, pelos processos de reestruturação produtiva e pela ideia de flexibilização das relações de trabalho. (FORTALEZA, 2008).

A ausência de alterações significativas na divisão sexual do trabalho⁵⁰ no âmbito das famílias que atribui às mulheres os afazeres domésticos e os cuidados com a família, sobrecarregando-as com a chamada “dupla jornada”, trazem implicações significativas das condições de participação das mulheres no mercado de trabalho,⁵¹ especialmente acesso ao emprego, jornada de trabalho, promoção no emprego e, principalmente, diferenças de remuneração em relação aos homens.

A segregação no mercado de trabalho oportuniza às mulheres empregos mais precarizados, em geral informais, em domicílio, remunerado com baixos salários, ausência de cobertura dos serviços de seguridade social e escassez de direitos trabalhistas, a exemplo das costureiras, cuja atividade é associada aos afazeres domésticos e cuidados com a família – idosos, filhos e pessoas doentes, geralmente, sob responsabilidade da mulher – sobrecarregando-as com a chamada dupla jornada de trabalho.

⁵⁰A divisão sexual do trabalho, rege-se por dois princípios organizadores: o princípio da separação– existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres – e o princípio da hierarquização– o trabalho dos homens “vale” mais que o trabalho das mulheres.

⁵¹Muitas mulheres no mercado de trabalho concentram-se em atividades reconhecidas como tipicamente femininas, como serviço doméstico, professoras, enfermeiras, assistentes sociais, dentre outras. É evidente que romper com o paradigma da divisão sexual do trabalho exige o investimento de forma afirmativa no aprendizado das mulheres em novas práticas profissionais, principalmente em ramos que têm historicamente se caracterizado como espaços masculinos.

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE revelam que a diferença de salários entre homens e mulheres está decrescendo nas últimas décadas, mas elas ainda recebem, em média, quase 25% (vinte e cinco por cento) a menos que os homens (DIFERANÇA..., 2016, *online*).

Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - Pnad, em 2004, o rendimento médio real mensal era de R\$ 912 para as mulheres e R\$ 1449 para os homens. No ano de 2015, embora ainda desproporcional, os valores indicaram menos desigualdade: R\$1432 para as mulheres e R\$ 1965 para os homens (DIFERANÇA..., 2016, *online*).

O boletim temático denominado “Mulheres e Mercado de Trabalho na Região Metropolitana de Fortaleza – 2015”, que adota como fonte de informação a Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED e segue a programação anual do Sistema PED apontou que as mulheres, embora detenham níveis salariais mais baixos, tiveram declínios menos expressivos em 2015, em relação aos homens, e identificou que, embora o nivelamento tenha ocorrido em um patamar menor de rendimento, decresceu a desigualdade entre os valores obtidos por sexo (DIEESE/PED, 2016/2015, p.15).

Por outro lado, o relatório da OIT intitulado Mulheres no Trabalho: Tendências 2016 mostra que as mulheres têm uma maior probabilidade de ficar desempregadas do que os homens, ocupando empregos de baixa qualidade e empregos na economia informal (ILO, 2016, p.4).

Nota-se que mesmo na informalidade, há uma maior desigualdade para as mulheres. Em nível global, aproximadamente 40% (quarenta por cento) das mulheres que exercem trabalho remunerado não contribuem para nenhum sistema de proteção social. A conclusão consta do relatório da OIT intitulado Mulheres no Trabalho: Tendências 2016 (ILO, 2016, p.4-5).

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – Pnad (2016) demonstram que a taxa de desocupação entre mulheres no país foi de 13,8%, enquanto a de homens foi de 10,7%. A situação se repete nas cinco grandes regiões do país. No total de pessoas desempregadas em busca de oportunidade de trabalho, a maioria é de mulheres (50,3%). Entre as regiões investigadas, a região Nordeste registra a taxa de desocupação mais alta entre elas, de 16,5%. Na região Norte, o indicador foi de 16%, Sudeste 13,8%, Centro-Oeste 13,2% e Sul 8,9%. (DESEMPREGO..., 2017, *online*).

Em Fortaleza, dados da PED revelaram que o desemprego voltou a crescer na Região Metropolitana de Fortaleza, em 2015, após vários anos de declínio. O aumento na taxa de desemprego decorreu da elevação das taxas de desemprego masculino (de 6,7% para 7,8%) e feminino (8,7% para 9,5%) (DIEESE/PED, 2016/2015, p.4). Os dados indicam que as mulheres ainda estão mais expostas ao desemprego:

Em valores absolutos, após registrar, em termos médios anuais, o menor número de mulheres desempregadas em 2014 (73 mil), esse contingente volta a se expandir no mercado laboral da RMF em 2015, para 79 mil mulheres desempregadas (8,2%, ou um adicional de 6 mil desempregadas), significando dizer que, na RMF, o desemprego feminino cresceu em termos relativos e absolutos. Por outro lado, esse crescimento foi menos intenso que o ocorrido entre os homens (16,2%, ou 11 mil desempregados) (DIEESE/PED, 2016/2015, p.5).

Os dados acima apontados evidenciam a necessidade de políticas públicas de trabalho e renda específicas para essas trabalhadoras que promovam a eliminação da discriminação e a concretização da igualdade de gênero em casa e no trabalho. A vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho sinaliza claramente a necessidade de políticas públicas com base na questão de gênero.

Em Fortaleza, embora a articulação e a efetividade das políticas públicas contemplem ações diferenciadas dirigidas às mulheres, com base na desigualdade de gênero e predomínio das mulheres no setor informal, ainda é considerável o percentual de mulheres que compõem as estatísticas da informalidade.

Dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED/RMF expressam a desigualdade de acesso das mulheres a empregos qualitativamente melhores em relação aos homens, o que indica que elas enfrentam dificuldades relativamente maiores para ter acesso a empregos formalmente registrados. Em 2015, números da PED/RMF estimaram que a probabilidade de as mulheres possuírem um emprego com registro em carteira era de aproximadamente 28% menor (DIEESE/PED, 2016/2015, p.10).

A pesquisa PED/RMF revelou que as mulheres cearenses recebem em média menos que os homens, independentemente das formas de inserção laboral ou do setor de atividade onde trabalham. “As maiores diferenças foram constatadas no trabalho autônomo, no setor público e na indústria de transformação, onde, em média, as mulheres ganham 62,6%, 69,9% e 80,8% da remuneração média dos homens, respectivamente” (DIEESE/PED, 2016/2015, p.13).

Comportamento semelhante foi identificado em 2014, o que demonstra que as maiores desigualdades salariais entre homens e mulheres ocorrem nesses três segmentos ocupacionais.

A confecção de vestuário é uma atividade predominantemente feminina. O espaço onde as costureiras executam tarefas específicas do processo produtivo, por meio de negociações mantidas com empresas confeccionistas ou atravessadores, fornecedores, entre outros, são pequenas unidades produtivas, muitas vezes, extensões do ambiente domiciliar, à margem da regularização formal. Ademais, essas mulheres contam com a ajuda de membros da família para atender à demanda das redes de subcontratação de confecções do vestuário que estão inseridas e recebem pagamento conforme a quantidade de peças produzidas.

A grande maioria das costureiras tem um patamar rebaixado de proteção social e menor acesso aos direitos trabalhistas básicos, como, por exemplo, o auxílio acidente, o auxílio doença, a licença maternidade, a aposentadoria, o seguro desemprego, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, entre outros, portanto, em desacordo com as normas legais e fora do alcance das instituições públicas de seguridade social. A segurança propiciada pelo vínculo de emprego amparado em leis e garantias sociais é fragilizada pelo processo contínuo de precarização das relações e condições de trabalho.

Essas trabalhadoras experimentam condições de trabalho inadequadas, atuam em ambientes de trabalho inseguros, onde se observam instalações físicas precárias, exposições da costureira a fiações elétricas, baixa luminosidade e ritmo de trabalho intenso, conforme o nível de demanda da confecção contratante, compondo uma situação de trabalho realizada em condições de extrema precariedade e vulnerabilidade.

O cuidado com a família revela-se como o principal obstáculo à participação das costureiras no mercado de trabalho e conseqüentemente na formalização de empregos com registro na carteira de trabalho. Disso resulta que o acesso à creche é um benefício indispensável para que essas trabalhadoras possam exercer atividades remuneradas com assinatura da carteira de trabalho.

A disponibilidade de vagas em creches contribui para a autonomia econômica dessas trabalhadoras e sua ausência revela um dos principais desafios a serem enfrentados quando se

pretende a igualdade de gênero no trabalho. Desse modo, a creche constitui uma das principais demandas ao poder público.⁵²

O trabalho decente emerge como uma resposta aos déficits das políticas públicas em matéria de crescimento e emprego e busca respaldo em quatro objetivos estratégicos da OIT: na obediência às normas internacionais do trabalho, especialmente os princípios e direitos fundamentais do trabalho; no fomento do emprego de qualidade; na extensão da proteção social; e no fortalecimento do diálogo social.

Assim, a implementação do trabalho decente privilegia tarefas com remuneração adequada; o exercício de atividades em condições de liberdade e que permita uma boa qualidade de vida; promoção de oportunidades para que homens e mulheres possam aproveitar um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas.

Nesse contexto, para que as desigualdades de gênero e o predomínio de mulheres no setor informal sejam combatidos, é necessário que o Poder Público identifique possibilidades para redistribuir riqueza, desenvolva alternativas de incentivo à formalização das relações laborais, com a consequente ocupação de postos de trabalho que ofereçam condições de rendimentos melhores, contemplem condições de igualdade e autonomia para essas mulheres, e, sobretudo, sejam capazes de assegurar, no futuro, direitos trabalhistas e previdenciários a essas trabalhadoras.

Os Planos de Políticas para as Mulheres dos estados e dos municípios devem se articular com o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres⁵³ e implementar propostas que reatualizem os princípios da igualdade, com enfoque em alguns pontos:

⁵²“A pesquisa Data Popular/SOS Corpo, pesquisa por amostragem realizada em 2012, nas regiões metropolitanas de Pernambuco, Pará, Ceará, Bahia, Minas Gerais, Rio de Janeiro, São Paulo, Paraná, Rio Grande do Sul e no Distrito Federal apontou que: • a falta de vagas em creches é um grave problema vivido em todas as 9 regiões metropolitanas pesquisadas, mais o Distrito Federal. • 88% das mulheres entrevistadas apontam a creche como uma das principais demandas ao poder público. • 45% das mulheres que trabalham não têm ajuda para cuidar dos filhos. • 34% das entrevistadas apontam que encontrar vaga em creche é a principal dificuldade para as mulheres que trabalham.” (ANDRADE, 2016, p.29).

⁵³ No âmbito do executivo federal, as políticas públicas que reconhecem a diferença de gênero e, com base nesse reconhecimento, implementam ações diferenciadas dirigidas às mulheres são efetivadas ou articuladas pela Secretaria de Políticas para as Mulheres –SPM. Essas políticas e programas passam a ser realizadas pelo governo federal e estão estabelecidas no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), desdobradas pelos organismos governamentais responsáveis pelas políticas para as mulheres – estaduais e municipais (SPM, 2013, p.9).

a) na elaboração de ações que possibilitem ampliar as condições de autonomia das mulheres; b) na mudança sobre a divisão sexual do trabalho; c) no fortalecimento das condições para o exercício dos direitos reprodutivos e sexuais e d) na observação de que toda ação governamental deve contemplar a diversidade existente entre as mulheres (negras, jovens, idosas, deficientes), pois, exigem propostas específicas para o atendimento de seus direitos (SPM, 2013, p.14).

O trabalho informal e precário das costureiras que se inserem nas redes de subcontratação das indústrias de confecção do vestuário em Fortaleza merece respostas do Poder Público Municipal, de modo que esses postos de trabalho, com baixo nível de rendimento, ausência de proteção trabalhista e cobertura previdenciária possam se transformar em ocupações de qualidade com remuneração adequada, por meio do exercício de atividades em condições de liberdade, permitindo uma boa qualidade de vida e lazer; ofertando oportunidades para que homens e mulheres possam desfrutar de um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade.

Nesse contexto, uma importante medida para a redução da informalidade e precariedade consiste na criação de espaços de diálogo social com o objetivo de desencadear o processo de intervenção social nos territórios escolhidos, reconhecer as formas de manifestação da informalidade no mundo do trabalho e propor coletivamente recomendações de solução para os problemas apresentados (DIEESE, 2014, p. 9).

As experiências de diálogo social conhecidas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, com a utilização do método “Dialogar para formalizar” – corresponde ao envolvimento dos atores sociais – trabalhadores, governo, empregadores, representantes sindicais –, por meio do diálogo social, para planejar ações coordenadas e atribuir aos envolvidos as responsabilidades e prazos de implantação das ações, tendentes a contribuir para uma maior formalização das empresas e das relações de trabalho.

Nessa perspectiva, o método “Dialogar para formalizar” promove a comunicação entre o poder público, empregados, empregadores e representantes sindicais, comprometidos com o processo de formalização⁵⁴; define estratégias de incentivo à formalização por meio da educação em vários níveis; propõe a qualificação por meio de capacitações de forma

⁵⁴ Nesse sentido, destaca-se no âmbito nacional o projeto-piloto “polo de confecção do Agreste de Pernambuco”. O objetivo proposto pelo programa consiste em definir estratégias para reduzir a informalidade nas localidades/setores da atividade econômica, por meio da criação de espaço de diálogo social entre o poder público, empresários e trabalhadores para a exposição das demandas dos atores sociais e para a articulação de redes permanentes de instituições públicas e da sociedade civil comprometidas com o processo de formalização. (DIEESE, 2014).

continuada e prática; sugere melhorias que viabilizem o acesso à legislação trabalhista e previdenciária; e legislação para simplificar a formalização e a tributação das empresas (DIEESE, 2014, p.123-124).

A criação de espaços de diálogo social permite uma maior proximidade com as costureiras, possibilita refletir acerca dos espaços onde essas mulheres desenvolvem o seu trabalho - por meio da subcontratação por empresas confeccionistas, trabalho em domicílio ou trabalho nas feiras -, e contribui para observar a produção por elas realizada mirando viabilizar e reconhecer a contribuição feminina para o desenvolvimento econômico.

Os espaços de diálogo abrem caminhos para se pensar para além da revitalização, da reconfiguração e do reordenamento de espaços urbanos e, com foco nas costureiras, ampliar horizontes e contribuir para a melhoria das condições de vida dessas mulheres, por meio do trabalho, possibilitando alterações das relações de desigualdade entre mulheres e homens.

A ideia de atribuições tradicionais das mulheres dentro do espaço doméstico, centrada no desempenho de esposas e de mães, na área da reprodução social e dos cuidados, merece ser superada. A elaboração de programas e novas estratégias entre a vida familiar e a vida pública devem ser criadas, com vistas a romper com a tradicional divisão sexual do trabalho: os homens vistos como provedores e as mulheres como responsáveis pela esfera doméstica (SPM, 2013, p.9-10).

Somado a esse desafio, é necessário propiciar a essas trabalhadoras creches e escolas públicas em período integral; programas de saúde numa visão integral e não meramente reduzida à esfera reprodutiva, restrita a programas de planejamento familiar de qualidade e coberturas questionáveis; moradia digna; atividades de lazer e cultura; criação de redes de economia solidária redimensionando a atuação das mulheres nos chamados programas de geração de renda e acesso aos recursos financeiros (SPM, 2013, p. 15).

A precariedade do trabalho, a desproporcionalidade de rendimentos entre homens e mulheres, o contingente de trabalhadoras sem carteira assinada e conseqüentemente sem direitos trabalhistas e à revelia das instituições públicas de seguridade social são temas que carecem de respostas das políticas públicas do município de Fortaleza, em um setor econômico essencial para o desenvolvimento da cidade. A precariedade dessas relações exige políticas afirmativas, tendentes a ampliar a formalização das relações de trabalho, revertendo o quadro de desigualdade de gênero e predomínio das mulheres em atividades informais.

3 REDES DE SUBCONTRATAÇÃO: INSTRUMENTOS JURÍDICOS QUE FUNDAMENTAM A RESPONSABILIDADE DOS TOMADORES DE SERVIÇO

O processo de reestruturação do capitalismo, realizado desde os anos 1970, envolveu mudanças significativas na operação das empresas, na integração dos mercados e no paradigma do trabalho, apresentando como contornos mais evidentes as novas tecnologias e os novos padrões de gestão e de organização do trabalho, o desmonte dos direitos fundamentais sociais, por meio da desregulamentação do mercado, da flexibilização e da terceirização das relações laborais.

No âmbito internacional, as cadeias produtivas globais materializam a mudança do paradigma de trabalho e constituem o novo modelo de produção que funciona baseado em uma extensa rede de subcontratação¹ - o chamado *outsourcing*, entre empresas que compõem o processo produtivo, permitindo o controle da produção em qualquer local do mundo, independentemente da proximidade geográfica entre a produção e o mercado, representando verdadeira modalidade de terceirização de serviços. A indústria de confecção do vestuário pode ser considerada como exemplo.

Nesse modelo, as empresas passaram a adotar uma nova opção logística com base na descentralização da produção, por meio de terceirizações, com a intermediação de mão de obra de atividades não finalísticas do objeto empresarial; e centralização da estrutura produtiva, com foco na especialização e inovação organizacional e tecnológica da produção, com a finalidade de reduzir a diversidade de produção e de processos de trabalho, e consequentemente obter ganho de racionalização, eficiência e produtividade (BOMFIM; GOMES, 2016).

No Brasil, essa transição para um novo paradigma de gestão e organização do trabalho, em resposta à crise do fordismo, aparece no início dos anos 1980. Entretanto, a generalização

¹ Nos EUA o termo é *outsourcing*, na França *sous-traitance* ou *exteriorisation*; na Itália *subcontrattazione*, na Espanha *subcontratación* (CARELLI, 2003). No Brasil utiliza-se também, embora menos usual, o termo subcontratação.

do toyotismo, no cerne do processo de reestruturação produtiva, ocorre nos anos 1990, em decorrência da implementação das políticas neoliberais no país e da imersão do Brasil na globalização da economia (DRUCK; FRANCO, 2007).

Esse cenário trouxe à tona novas formas de participação dos trabalhadores no mundo do trabalho, imbuídas de questões e desafios para a regulamentação do trabalho, a serem respondidas pelo direito, por meio de parâmetros mínimos para as situações apresentadas, capazes de promover segurança jurídica aos trabalhadores. A terceirização² constitui uma dessas questões, na medida em que possibilitou a flexibilização dos contratos de trabalho (DRUCK; FRANCO, 2007).

A terceirização, com cadeias de fornecimento flexíveis e formatos de contratação cada vez mais fluídos, é uma realidade no mundo do trabalho globalizado. A marca registrada da terceirização atual é o ritmo veloz de sua introdução, abrangência e imersão, principalmente nas cadeias produtivas. A sua dimensão no contexto internacional e especificidades no contexto brasileiro inserem o tema da terceirização dentre as mais relevantes preocupações, essência de debates políticos e jurídicos e também de políticas públicas.

Se, por um lado, a terceirização serve como elo estratégico que traz tecnologia, especialização e eficiência ao processo produtivo, permitindo às empresas a subcontratação de serviços e a possibilidade de especialização naqueles nos quais têm vantagem comparativa; por outro, as mudanças e o ritmo acelerado do processo de globalização aumentam os riscos de marginalização, de exclusão e de pobreza. A atualidade, portanto, imprime à terceirização determinados atributos e desafios.

As empresas que terceirizam pretendem, dentre outros objetivos, externalizar custos trabalhistas e diversos riscos, como doenças laborais e acidentes de trabalho.³ Ademais, buscam transferir a incidência da regulação do Estado e dos sindicatos, que poderiam impor limites ao processo de acumulação de capital, externalizando a empresa interposta o encargo de ser alvo de qualquer regulação limitadora.

² Druck (1999) encontrou na literatura e em pesquisas sobre o tema algumas modalidades de terceirização como o trabalho doméstico, subcontratação de trabalhadores autônomos em geral, sem contratação formal, subcontratação de serviços e quarteirização, por meio de empresas contratadas para administrar os contratos com as terceiras, caracterizando a cascata de subcontratação. A autora elenca dentre as novas modalidades de terceirização, na década de 90, três modalidades importantes: a) o trabalho a domicílio; b) as “empresas filhotes”, ou as empresas do “eu sozinho” e c) as cooperativas.

³ As estatísticas demonstram que, dos cerca de 700 mil acidentes de trabalho que ocorrem anualmente, em média, 70% se dão com empregados terceirizados (DE CADA..., 2017).

Nesse contexto, a relação de emprego tradicional fundada na ideia da subordinação, extraída do conceito de empregado, constante do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, base para toda a normatização jurídico-trabalhista, parece se tornar insuficiente. Diante do surgimento de novas formas de trabalho que afloraram com os avanços da ciência e da tecnologia, da globalização e da complexidade da sociedade moderna, emerge a necessidade de uma readequação conceitual da relação de trabalho e da subordinação.

O tradicional critério subjetivista e personalista, que considera a subordinação pelo aspecto da direção e da fiscalização, do poder de mando e do dever de obediência, requer uma nova leitura. O significado de subordinação na sociedade contemporânea é diferente daquele existente nas sociedades anteriores. Nesse enredo, a concepção tradicional da subordinação jurídica deve ser repensada diante de novas formas contratuais.

Decerto, o novo padrão de organização empresarial adotado pelas empresas trouxe, no caso brasileiro, desafios para a regulamentação, como, por exemplo, novas formas contratuais que não se encaixam na moldura da subordinação jurídica clássica. Cadidé (2010, p.572) afirma que “o Direito do Trabalho é consciente, e como tal, precisa incluir aqueles trabalhadores que o próprio sistema, o qual deveria ser protetor, os excluiu, quer para atender aos anseios do neoliberalismo, quer para atender aos detentores do capital [...]”.

As redes de subcontratação, por meio de cadeias produtivas, a descentralização dos serviços por confecções, facções de costura e trabalhadoras em domicílio, a amplitude de trabalhadores na informalidade e na clandestinidade constituem uma realidade da sociedade contemporânea. Todas essas questões devem ser enfrentadas pelo direito do trabalho brasileiro, e é sob a ótica dessas particularidades tratadas no âmbito jurídico e pelas políticas públicas que se pretende abordar a matéria.

3.1 Terceirização: aspectos conceituais e efeitos jurídicos

Nos anos 90, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (1994, p.34) categorizou a terceirização em duas espécies: a reestruturante e a predatória. A terceirização dentro de uma estratégia reestruturante permite à empresa enxugar a diversidade de formas de produção e de processos de trabalho, possibilita vantagens de racionalização, eficiência e produtividade e transfere custos para terceiros.

O modelo predatório, por outro lado, caracteriza-se pela redução de custos por meio da exploração de relações precárias de trabalho. Essa classificação adota as principais formas de trabalho precário: a) subcontratação de mão de obra; b) contrato temporário; c) contratação de mão de obra por empreiteiras; d) trabalho em domicílio; e) trabalho em tempo parcial; f) trabalho sem registro de carteira. O que se percebe é a flexibilização de direitos trabalhistas, como incremento fundamental à produtividade e à competitividade das empresas e substrato para tentar neutralizar a regulação estatal e a negociação sindical (DIEESE, 1994, p. 34).

O caráter complementar, acessório e periférico da terceirização paulatinamente cede espaço à posição de flexibilidade dos direitos trabalhistas e de centralidade das empresas, e se torna o novo padrão logístico de organização empresarial que cresce cada vez mais nos últimos 20 anos. Suas novas modalidades não só confirmam essas implicações como as pesquisas demonstram a amplitude desse modelo, cujos recortes têm permitido evidenciar essa estratégia empresarial como um fenômeno mundial e como elemento definidor das piores condições e direitos do trabalho.⁴

Compreendida, portanto, como uma das mais significativas expressões de descentralização produtiva que criou as cadeias produtivas globais, a terceirização⁵ representa hoje verdadeiro método de precarização⁶ e diferenciação das condições de trabalho⁷; violação de direitos fundamentais do trabalho;⁸ dificuldade de representatividade coletiva; e a possibilidade de transformar o trabalho em mera mercadoria.⁹

⁴ Cf. Carelli (2002), Lima (1997, 2002, 2004), Piccinini (2004), Druck e Franco (2007), CUT (2014), Filgueiras (2014), DIEESE (2017) entre tantos outros.

⁵ Dados da CUT em parceria com o DIEESE (2014) apontaram os trabalhadores terceirizados ocupando 26,8% do mercado formal de trabalho, totalizando 12,7 milhões de assalariados. A possibilidade desse número está subestimada é possível, visto que parte considerável dos trabalhadores terceirizados estão alocados na informalidade (DOSSIE..., 2016, *online*).

⁶ Os estudos existentes na literatura indicam a relação entre terceirização e precarização em todos os aspectos da relação de emprego para milhões de trabalhadores, desde a remuneração, jornada até os acidentes de trabalho. Cf. Carelli (2002), Lima (1997, 2002, 2004), Piccinini (2004), Druck e Franco (2007), CUT (2014), Filgueiras (2014), DIEESE (2017) entre tantos outros.

⁷ A Procuradoria Regional do Trabalho da 21ª Região (2017) divulgou dados que os terceirizados representam em média 13 milhões de trabalhadores e recebem em média uma remuneração 24,7% menor que os efetivos (considerados os mesmos cargos e função), além de jornada de trabalho 7,5% maior — isso sem levar em consideração horas extras ou banco de horas — e possuem uma maior rotatividade no trabalho (em média de 53,5%). Os dados revelam, também, trabalhadores efetivos em média 5,6 anos em um trabalho, enquanto entre os terceirizados a média é de 2,7 anos, conforme relato de advogados que trabalham na área à Carta Campinas. (DE CADA..., 2017, *online*). Sobre o tema ver também (DIEESE, 2017, *online*).

⁸ Conforme dados colhidos do total de ações do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae) do Ministério do Trabalho e Emprego, entre 2010 e 2013, os maiores flagrantes de trabalhadores em condições análogas à de escravos apontaram o predomínio de terceirizados entre as vítimas desse crime. Durante esse

Os trabalhadores terceirizados também constituem o maior alvo do trabalho escravo contemporâneo¹⁰, sendo os casos mais recorrentes no setor de confecção¹¹ e da construção civil¹². Dentro das cadeias produtivas internacionais e nacionais, encontra-se esse tipo de trabalho. Alves (2015, p.23) afirma que:

Os estudos sociológicos e da economia do trabalho demonstram, há mais de vinte anos, que terceirização significa redução de salários – pelo menos em 1/3; extensão da jornada de trabalho semanal (em pelo menos 5 horas); aumento de acidentes do trabalho (com conseqüente aumento dos gastos previdenciários); corrosão da identidade e representação sindical; degradação dos serviços e qualidade dos produtos; espoliação de direitos historicamente conquistados (13º Salário, férias, etc.); podemos salientar também aumento da corrupção, principalmente no setor público; provável aumento do trabalho análogo à escravidão. Terceirização possui também um recorte de gênero, pois deve atingir mais as mulheres que os homens, aumentando mais ainda a precariedade laboral entre o gênero feminino.

Neste capítulo, examina-se a terceirização, no caso brasileiro, a partir de duas linhas de análise. A primeira linha de análise refere-se a um exame teórico da terceirização. A segunda linha trata da subcontratação no setor do vestuário, que envolve o trabalho de facções de costura e trabalhadoras em domicílio, que produzem para confecções intermediárias, peças de vestuário encomendadas por grandes empresas ou lojas de grife, caracterizando uma cascata de subcontratação.

Examinam-se, no primeiro caso, os limites entre a terceirização lícita, autorizada pela construção jurisprudencial, conforme Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e agora prevista na Lei de Terceirização - Lei n.º 13.429/2017, e a terceirização ilícita, que apresenta indícios de fraude e cuja motivação para tal atividade é óbvia e repousa na eliminação da relação empregatícia, bem como todos os seus custos econômicos e sociais. No segundo caso,

período, dos 10 maiores resgates de trabalhadores em condições análogas à de escravos no Brasil, 90% eram terceirizados (TERCEIRIZAÇÃO..., 2014, *online*).

⁹ O Direito Internacional do Trabalho, conforme Declaração de Filadélfia, de 1944, anexada a Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), estabelece como um dos princípios da Organização Internacional do Trabalho, que “trabalho não é mercadoria”. Nas palavras de Bonfim e Gomes (2016, p.280) essa afirmação é de fundamental importância, no caso da terceirização, que tem um pano de fundo eminentemente econômico, pois esclarece o papel a ser desempenhado pelas normas trabalhistas: “evitar que o trabalho seja tratado somente como um item no cálculo dos custos da empresa”.

¹⁰ Dados do Ministério do Trabalho apontam que “dos 50 mil trabalhadores resgatados em condições análogas à de escravidão nos últimos 20 anos, 90% eram terceirizados” (EM 20 ANOS..., 2015, *online*).

¹¹ Dados divulgados pela Repórter Brasil apontam que, entre os anos de 2003 e 2014, 34 casos de trabalho escravo foram fiscalizados, dos quais 452 costureiros de oficinas fornecedoras de marcas populares e de grifes famosas foram libertados. Os dados revelam que a maioria desses trabalhadores se encontravam no estado de São Paulo (TEXTIL..., 2016, *online*).

¹² Dados estatísticos divulgados pelo Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT) mostram que “em 82% dos casos de trabalho análogo à escravidão encontrado entre 1995 e 2015, os trabalhadores eram terceirizados”. (DOS TRABALHADORES ..., 2015, *online*) O Núcleo de Estudos Conjunturais da Universidade Federal da Bahia analisou todos os 86 resgates ocorridos no estado entre 2003 e 2016, e observou que 76,7% de todos os casos envolviam trabalhadores terceirizados. (DADOS..., 2017, *online*)

centra-se o exame na indústria de confecção do vestuário e na responsabilidade das tomadoras de serviços em relação às dívidas relacionadas aos trabalhadores que compõem o elo da cadeia produtiva.

A terceirização é uma forma de relação de trabalho triangular, envolvendo a empresa contratante, a empresa prestadora e o trabalhador. Esse presta serviço à empresa contratante, porém é empregado da empresa prestadora. A terceirização se dá de duas formas: terceirização de serviços ou *outsourcing*, como ocorre nas cadeias produtivas da indústria de confecção do vestuário brasileira, e a intermediação de mão de obra, como ocorre no âmbito da própria empresa. No caso do *outsourcing*, o trabalhador não presta o serviço na empresa contratante, porém a produção ou o serviço é realizado em benefício da empresa contratante.

Em razão de estrutura triangular, a terceirização facilita a precariedade da relação de trabalho. Esse modelo de organização empresarial possibilita a discriminação entre trabalhadores terceirizados e não terceirizados; a pulverização e fragmentação dos sindicatos¹³; o rebaixamento de salários e de condições asseguradas em normas coletivas e, o mais grave, o aumento de acidentes de trabalho e doenças profissionais em proporções alarmantes¹⁴ entre trabalhadores terceirizados. Tais efeitos confirmam a terceirização como uma das principais estratégias de flexibilização e precarização do trabalho. Druck (2015, p.28-29) sintetiza a terceirização:

Na forma como vem se desenvolvendo é parte da reestruturação produtiva e da toyotização como forma de gestão do trabalho, onde as redes de subcontratação/terceirização são elemento central, embora existam especificidades em cada país, por conta da força do movimento sindical e das formas de regulação do Estado. Num quadro em que a economia está comandada pela lógica financeira sustentada no curtíssimo prazo, as empresas buscam garantir seus altos lucros, exigindo e transferindo aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos com o trabalho e pela ‘volatilidade’ nas formas de inserção e de contratos.

Somado a esses prejuízos, o Tribunal Superior do Trabalho - TST (BRASIL. TST, 2013, *online*), com fundamento no registro de Certidões Negativas de Débitos Trabalhistas, instituído pelo TST e que resultou na criação do Banco Nacional de Devedores Trabalhistas

¹³Conforme Graça Druck (2015, p.31), “um dos efeitos políticos mais importantes da terceirização é a fragmentação dos coletivos de trabalho e a pulverização dos sindicatos. Fraciona e discrimina, cria trabalhadores de primeira e de segunda categoria, incentiva a concorrência entre eles e seus sindicatos”.

¹⁴Tomando como exemplo o Estado do Ceará, dados divulgados pela Superintendência Regional do Trabalho no Ceará apontam que “trinta e cinco pessoas, em média, sofrem algum tipo de acidente de trabalho por dia no Ceará. [...] No ano de 2016 foram registrados 8.956 acidentes em todo estado” (CEARÁ..., 2017, *online*); (ACIDENTES..., 2017, *online*)

(BNDT), divulgou lista que “dos 100 maiores devedores trabalhistas, 22 são prestadoras de serviços”. Isto significa dizer que a terceirização ainda amplia o risco do inadimplemento de créditos trabalhistas, uma vez que a empresa prestadora de serviços, na maioria dos casos, é a reclamada que detém menos patrimônio capaz de solver futura execução trabalhista, quando comparado à tomadora final de serviços.

No que concerne a esse tema, há duas questões que devem ser consideradas. A primeira delas é quanto à má fé de empresas prestadoras que são geridas de forma fraudulenta e não deixam bens ao término dos contratos, ficando os empregados desamparados. Em muitas situações, os administradores dessas empresas abrem novas empresas e cometem a mesma atitude. Outra questão são empresas idôneas, que honram seus compromissos, mas, muitas vezes, têm seus repasses atrasados, principalmente as que prestam serviços a órgãos públicos. O atraso do repasse financeiro gera o efeito cascata de atraso de salários e direitos trabalhistas dos empregados. Essas situações, rotineiras na Justiça do Trabalho, parecem desfocadas do cerne de preocupações legislativas.¹⁵

Um aspecto que soma complexidade à situação é a dificuldade de se aplicar às relações terceirizadas o mesmo patamar de proteção garantido à relação de emprego, uma vez que os elementos fático-jurídicos que caracterizam uma relação de emprego, em especial, a subordinação, não se manifestam da mesma forma em uma relação terceirizada.

3.2 Subordinação: uma releitura da dimensão clássica nas relações de emprego

As novas formas de organização e de participação dos trabalhadores no mundo do trabalho evidenciam a necessidade de novas reflexões de um dos conceitos fundamentais, senão o mais importante no estudo do Direito do Trabalho: o da subordinação.¹⁶ Para Silva (2004, p.9), “o direito do trabalho enfrenta um momento de redefinição, pois foi concebido para regular uma modalidade de relação jurídica – o emprego – que, aos poucos, deixa de ser hegemônica”. Delgado (2007, p.301) afirma que a subordinação

¹⁵ Em maio de 2014, o Sindiserviços do Distrito Federal (DF) noticiou o exemplo da empresa PH Serviços e Administração, protagonista de um calote nos governos Federal e do DF e em mais de 7.400 trabalhadores. Conforme a entidade sindical, foi o maior calote já registrado pela entidade. Após o rompimento dos contratos de prestação de serviços com os órgãos públicos, a empresa deixou de efetuar o pagamento de salários, vale transporte e ticket alimentação dos trabalhadores. (DIEESE, 2014, p.21).

¹⁶ A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, estabelece nos artigos 2º e 3º, os elementos fático-jurídicos que compõem a relação de emprego: pessoalidade do empregado; não eventualidade; subordinação e onerosidade. Dentre esses elementos, consoante objetivos desse estudo, centra-se o foco na subordinação.

marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal da diferenciação entre relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo).

A precarização das relações de trabalho ganha dimensão com o avanço da tecnologia, da ciência, da globalização e da sociedade contemporânea e, nessa conjuntura de transformações, observa-se a ampliação das formas de contratação mais inseguras, como, por exemplo, a subcontratação do trabalho, comumente observada na indústria de confecções do vestuário; a informalidade ou clandestinidade de algumas ocupações, como, por exemplo, o trabalho nas facções de costura e o trabalho em domicílio, em que o tomador de serviços exerce seu poder diretivo por meio do controle do resultado da produção; o trabalho autônomo,¹⁷ dentre outras ocupações.

O contrato de trabalho, instrumento jurídico que cria a relação de emprego, cede espaço para outras formas contratuais. O emprego não é mais a única modalidade de trabalho, tampouco a modalidade dominante. A subordinação jurídica, elemento definidor da relação de emprego, apresenta significado diferente e indica que sua dimensão clássica já não tem a mesma aplicabilidade na sociedade contemporânea, sendo insuficiente para conferir proteção jurídica ao trabalhador.

Diante dessa nova realidade, surge a necessidade de reflexão do critério tradicional de subordinação jurídica. A multiplicação de relações de trabalho e formas contratuais não recomenda, entretanto, o seu afastamento, mas sim, uma adaptação. O Direito do Trabalho também deve se posicionar diante de uma realidade diferente daquela de quando ele foi criado, ampliando o objeto de atuação para albergar formas contratuais e parcela de trabalhadores que estão à margem de proteção do Direito do Trabalho. O objetivo é garantir que as relações de trabalho não sejam precarizadas. Robortella (1994, p.51) assevera que:

a subordinação é, afinal, uma questão chave, por dois motivos: é o pressuposto clássico da aplicação do Direito do Trabalho e do mundo de garantias em torno dele construído; é um dos eixos sobre o qual sempre assentou a autonomia científica da disciplina.

¹⁷ Em alguns casos, há dificuldades para se identificar se o serviço é prestado por empregado ou autônomo. Conforme Mannrich (2007, p.151) é possível adotar o critério da presunção do contrato de trabalho, levando em consideração os seguintes aspectos: como trabalha, onde trabalha e como é remunerado.

No que se refere à natureza jurídica da subordinação, doutrina majoritária¹⁸ defende que esse elemento de definição da relação de emprego¹⁹ é de natureza jurídica, também denominada de subordinação hierárquica por alguns autores. De acordo com Fraga (2011, p.8), a tese sustenta que a subordinação decorre de um contrato de trabalho, celebrado entre uma empresa e uma pessoa natural, sendo a pessoa subordinada hierarquicamente, por ato de sua livre e espontânea vontade, às ordens e à direção do tomador de serviço, mediante remuneração, com base no liame contratual e nas normas trabalhistas. A dependência do empregado seria consequência da natureza da organização empresarial, sendo decorrente de uma relação contratual. Delgado (2006, p. 303) sintetiza que

O debate sobre a natureza (posicionamento classificatório) do fenômeno da subordinação já se pacificou, hoje, na teoria justralhista. A subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação de trabalho.

Delgado (2007) descreve a subordinação jurídica em três dimensões: a clássica, a objetiva e a estrutural. Para o autor, evidente qualquer uma das três dimensões da subordinação, resta caracterizada a relação empregatícia:

EMENTA: SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – DIMENSÕES PERTINENTES (CLÁSSICA, OBJETIVA E ESTRUTURAL) – A *subordinação jurídica*, elemento cardial da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a *clássica*, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a *objetiva*, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a *estrutural*, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante. Atendida qualquer dessas dimensões da subordinação, configura-se este elemento individuado pela ordem jurídica trabalhista (artigo 3º, *caput*, CLT).²⁰ (Grifo original).

O conceito de subordinação jurídica na sua dimensão clássica foi desenvolvido na conjuntura da produção fordista e taylorista, amplamente hierarquizada e segmentada. Nesse modelo produtivo prevalecia o binômio ordem-subordinação. Por outro lado, no sistema toyotista, de gestão flexível, predomina o binômio colaboração-dependência, mais adequado a uma concepção estruturalista da subordinação.

¹⁸ Fraga (2011, p.6-9) apresenta estudo sobre as teorias da natureza jurídica da subordinação.

¹⁹ Reginaldo Melhado (2003, p. 164) apresenta a subordinação “não como elemento essencial da relação de emprego e sim como consequência dela.

²⁰ TRT 3ª Região. RO 00173-2007-073-03-00-6.

A teoria da subordinação estrutural defendida por Maurício Godinho Delgado (2006) permite ampliar o conceito de subordinação, adaptando-o à dinâmica do mercado de trabalho moderno, propiciando maior inclusão social e proteção do trabalhador. Conforme Delgado (2006, p.667):

Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

A subordinação, no contexto atual, adquire esse novo formato. O elemento da relação de emprego não mais se configura em uma perspectiva subjetivista, mas sim em uma concepção objetivista. O critério tradicional subjetivista e personalista, que admite a subordinação pelo enfoque da direção e da fiscalização, do poder de mando e do dever de obediência, atualmente é insuficiente. Nesse sentido, afirma Delgado (2006, p. 667):

É incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição. Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, **ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação**. Observe-se que a visão subjetiva é, por exemplo, incapaz de captar a presença da subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos funcionários. (Grifos nossos).

A dimensão estrutural da subordinação preceitua que subordinado é “todo aquele trabalhador inserido na dinâmica da empresa e que presta atividade essencial [...]”. Defende que a atividade essencial tanto é útil quanto necessária e, nesse sentido, “o trabalhador que presta atividade essencial, sob a análise da subordinação estrutural, pode tanto prestar atividade-fim quanto atividade-meio” (FRAGA, 2011, p.25).

O fundamento da subordinação estrutural é a atividade prestada, e não mais a sujeição do empregado às ordens do empregador. O que importa é a subordinação do trabalhador ao empreendimento, beneficiário final do trabalho humano. O trabalhador é elemento indispensável dentro da empresa e, sem ele, a dinâmica estrutural desta, não se realiza.

Nessa perspectiva, conforme teoria da subordinação estrutural, o trabalhador inserido na cadeia produtiva de uma empresa satisfaz o requisito fático-jurídico da subordinação estrutural, independentemente de estar sujeito à fiscalização, ao controle ou submisso à maneira de exercer sua atividade. “Não é só o empregado que depende da empresa para ter trabalho e salário. A empresa, vista como expressão dinâmica do capital na busca de

resultados, também depende da força de trabalho entregue pelo empregado” (CAMINO, 2004, p.191). Nota-se uma subordinação estrutural do prestador de serviços ao movimento empresarial.

Para essa corrente, o fato de o trabalhador não se dissociar do trabalho que realiza, trabalho esse que contribui para a realização do objetivo comum de toda a cadeia estrutural de uma empresa, são elementos que satisfazem o requisito fático-jurídico da subordinação. A empresa precisa do trabalhador para desenvolver sua atividade, pois a partir do momento que o trabalhador deixa de prestar o seu trabalho, toda a estrutura empresarial se interrompe. Nesse sentido, o trabalho sempre será subordinado se não tiver condições de pensar a empresa sem a realização do trabalho prestado.

A teoria da subordinação estrutural centra seu exame em identificar se a atividade desempenhada pelo trabalhador, e a natureza dessa atividade, é essencial ao funcionamento da estrutura organizacional do empregador ou não e, a partir dessa análise, caracterizar a subordinação.

Convém observar, por exemplo, a situação de trabalhadores, supostamente autônomos, mas habitualmente inclusos na atividade produtiva alheia. Configurada essa hipótese, a despeito desses trabalhadores terem relativo controle sobre o seu trabalho, não possuem nenhum controle sobre a atividade econômica. Tem-se aí o que a moderna doutrina denomina de subordinação estrutural.

Nessa situação, Marcus Menezes Barberino Mendes, citado por Fraga (2011, p.15), afirma que “a subordinação, no contexto de trabalho autônomo-dependente, subsiste, ainda que difusa, latente e diferida. Dessa forma, não haveria porque não estender os direitos dos celetistas a esses trabalhadores.”²¹

Sobre o tema, Vilhena (1999, p.477) explica que a inserção do trabalhador na estrutura empresarial se apresenta de atividade em atividade e não de pessoa em pessoa, ou seja, “não se contrata a subordinação, mas a prestação de serviços, que se desenvolve subordinadamente ou não”

Tem-se a ideia de colaboração, na medida em que existe um liame funcional entre a atividade do prestador dos serviços e aquela do destinatário da prestação profissional,

²¹ No mesmo sentido, o julgado do TRT 3ª Região. RO 00059-2007-011-03-00-0.

beneficiário final do excedente de trabalho humano. A suposta impessoalidade da disposição do trabalho não elide a circunstância de ter sido contratado para desenvolver atividade, e não resultado.

Nesse aspecto defende-se que o reconhecimento da relação de emprego é medida necessária para a afirmação dessa nova realidade, analisando-se a presença, no caso concreto, dos requisitos legais constantes nos artigos 2º e 3º da CLT. Nessa hipótese, a despeito da prestação do trabalho ingressar na empresa por meio de um contrato de prestação de trabalho autônomo, adere às atividades da empresa.

Nessa linha de raciocínio cabe verificar a aplicação da teoria da subordinação estrutural em face do trabalho realizado por costureiras na cadeia de subcontratação da indústria do vestuário. A propósito do tema, Silva (2004, p.105) defende que “o trabalhador prestador do serviço atua como um pequeno empreendedor, organizando em torno de si todas as atividades voltadas ao atendimento das necessidades do tomador.”

Consideram-se, de um lado, as confecções, as facções de costura e as trabalhadoras em domicílio, prestadoras de serviços de costura, e, do outro, a empresa líder (grifes da moda) como destinatária da prestação dos serviços. A costureira, no exercício de suas funções, executa tarefas inseridas no contexto das atividades essenciais ao processo produtivo da empresa tomadora.

A prestação do trabalho ingressa na empresa por meio de um contrato de prestação de trabalho autônomo, mas adere às atividades do empreendimento. Nessa hipótese, não se vislumbra, para análise do critério subordinação, somente a prova de ordens e fiscalização direta, como também a presença do trabalhador no estabelecimento. Suficiente se mostra que a grande empresa (*grife*) ordene a produção.

A subordinação estrutural se caracteriza no instante em que os trabalhadores inseridos na cadeia produtiva, embora não recebam ordens diretas da empresa tomadora (*grife*) – em algumas situações essa ordem até se materializa – se sujeitam ao controle de qualidade que a empresa impõe, o qual se efetiva com a definição da peça piloto, idealizada por sua equipe de criação, fornecimento de materiais, como aviamentos, botões, etiquetas, tecidos, prazo de entrega, pagamento por peça confeccionada etc.

Essa situação representa uma nova forma de organização produtiva, com origem na empresa tomadora, que descentraliza e pulveriza a produção, formando por meio de redes de subcontratação uma nova espécie de subordinação. A doutrina e a jurisprudência²² têm chamado essa nova forma de poder diretivo de subordinação estrutural, em que o labor prestado integra a estrutura da empresa e insere o trabalhador na dinâmica empresarial do tomador de serviços. Segundo Silva (2004, p.18), “a subordinação estrutural não exige a efetiva e constante atuação da vontade do empregador na esfera jurídica do empregado, mas sim a mera possibilidade jurídica de intervenção”.

Nessa ordem de ideias com o objetivo de identificação do sujeito passivo de responsabilidades trabalhistas, o conceito de subordinação jurídica estrutural emerge como resposta doutrinária e jurisprudencial²³ mais adequada para identificar a atividade desempenhada pelo empregado, compatibilizando-a com o funcionamento da estrutura organizacional do empregador, extraíndo o elemento fático-jurídico da relação de emprego, qual seja, a subordinação jurídica estrutural, conferindo ao trabalhador proteção em face das novas formas de trabalho.

Nas palavras de Fraga (2011, p.15): “A subordinação estrutural parece ter a proposta de alargar a incidência da tutela trabalhista àqueles que são autônomos, mas que nem por isso são independentes”. Sobre o assunto, Fraga (2011, p.21) explica que:

[...] uma vez não configurada a subordinação clássica, fundada na sujeição do empregado às ordens diretas do empregador, parte-se para a análise da existência ou não da subordinação estrutural. Verifica-se, aí, em suma, se a atividade do trabalhador está inserida na dinâmica da empresa, se faz parte giro total, o qual faz a organização funcionar e, por conseguinte, alcançar seus objetivos. Para a teoria da subordinação estrutural, bastaria isso para que este empregado estivesse sob a proteção de toda a tutela laboral. Porém, para os que defendem que a concepção estruturalista da subordinação não é suficiente, tem-se que se faz necessário, depois de caracterizada a subordinação estrutural, um estudo de indícios que possam caracterizar o trabalhador como autônomo. Não ocorrendo situações de autonomia, aí sim, este trabalhador seria subordinado e, por conseguinte, preenchendo os demais requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, estaria sob a tutela do direito laboral.

Como observado, a aplicação da teoria da subordinação estrutural insere a atividade como elemento vinculativo que relaciona o empregado e o empregador, e se torna um

²² A jurisprudência estrangeira e nacional, por meio de uma interpretação ampliativa, vem promovendo uma releitura da relação de emprego.

²³ A teoria da subordinação estrutural embora não seja aplicada de forma majoritária na jurisprudência, vem sendo defendida por alguns doutrinadores e magistrados e, ao que tudo indica, revela-se uma discreta tendência das relações de trabalho contemporânea.

elemento importante para a caracterização objetiva da relação de emprego, bem como o elemento definidor do contrato de trabalho (FRAGA, 2011, p.14).

A concepção estruturalista da subordinação, portanto, surge como um critério determinante da extensão dos direitos fundamentais a algumas relações de trabalho que não se encaixam na moldura do contrato de emprego e, nessa perspectiva, se mostra como um critério possível para identificar, no caso concreto, das redes de subcontratação do vestuário, a responsabilidade do tomador de serviço. Cadidé (2010, p.573) descreve algumas técnicas utilizadas em diversos países, denominadas de conjunto de indícios qualificadores *mixed test*:

O Juiz, ao analisar o caso concreto na ação trabalhista, deve proceder a uma valoração global da relação a ser qualificada para enquadrar na subordinação estrutural: por exemplo, a remuneração, os meios de produção, os equipamentos utilizados, bens materiais e imateriais, a origem do capital social, organização de horário de trabalho, tipo e intensidade do controle exercido, quem se beneficia do labor, a vinculação do prestador do serviço ao tomador do serviço, à estrutura da empresa, dentre outros, para concluir se este trabalhador, ao exercer sua atividade, está integrado na organização empresarial.

A aplicação da teoria da subordinação jurídico-estrutural ultrapassa as dificuldades de emolduramento de situações fáticas que não se encaixam na categoria da dimensão clássica de subordinação, permite ampliar o campo de atuação do Direito do Trabalho e, sobretudo, atribui resposta normativa eficaz ao fenômeno contemporâneo da terceirização trabalhista. Nesse sentido, explica Delgado (2006, p. 657):

A ideia de subordinação estrutural supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que o conceito clássico de subordinação tem demonstrado. Dificuldades estas que se exacerbaram em face, especialmente, do fenômeno contemporâneo da terceirização trabalhista. **Nesta medida ela viabiliza não apenas alargar o campo de incidência do Direito do Trabalho, como também conferir resposta normativa eficaz a alguns de seus mais recentes instrumentos desestabilizadores – em especial, a terceirização.**[...]. (Grifos nossos).

Isso porque, vários trabalhadores contratados por meio de empresas interpostas, mas que realizam serviços essenciais às necessidades finalísticas da empresa tomadora, acabam tendo o reconhecimento de seu vínculo empregatício em situações de terceirização precarizante. Nesse cenário, decisões que declaram a existência de vínculo de emprego com fundamento na aplicação da subordinação estrutural vêm sendo adotadas na jurisprudência nacional:

Ementa: RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO. INSTITUIÇÃO BANCÁRIA. OPERADOR DE TELEMARKETING. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM A TOMADORA DE

SERVIÇOS. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. 1. Da decisão recorrida, constata-se que o Tribunal Regional, a partir de detido exame do conjunto probatório, considerou a terceirização lícita, mantendo a sentença que julgou improcedente o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com o banco tomador de serviços. Na oportunidade, registrou o TRT: ‘a [...] prova oral produzida pela parte autoral (emprestada), demonstrou que as suas atividades não envolviam atividades-fim do banco, considerando que não concediam crédito, não tinham acesso à conta de correntistas, não analisavam crédito e nem disponibilizavam numerário na forma de investimentos ou empréstimos’. Acrescentou que as funções da reclamante ‘consistiam, basicamente, em prestar informações aos usuários de cartões de crédito, tarefas costumeiras do pessoal que trabalha como operador de telemarketing ou mesmo Atendente de SAC-1, como era o caso da reclamante’. 2. **Restou incontroverso, contudo, que a reclamante realizava cobranças e negociações de dívidas, atividades que, conquanto não sejam típicas de bancário, são essenciais aos fins do empreendimento do tomador dos serviços e, por sua vez, integram o trabalhador em sua estrutura. Portanto, constituem atividade-fim do tomador dos serviços, de modo que a sua terceirização é ilegal, decorrendo de tal conduta a formação de vínculo empregatício, nos moldes do item I da Súmula 331 do TST.** Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (Grifos nossos).

TST - RECURSO DE REVISTA RR 14098320125060006 (TST) Órgão Julgador 1.ª Turma Relator Hugo Carlos Scheuermann Data de publicação: 04/05/2015

RECURSO DE REVISTA. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. CORRETORA DE IMÓVEIS. Afastamento das noções de parassubordinação e de informalidade. O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art. 170, caput e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade. **Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irremediáveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização, pelo trabalhador, dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego.** No caso concreto, diante dos elementos fáticos expressamente delineados no acórdão regional, que evidenciam os requisitos previstos no art. 3º da CLT, depreende-se que restou configurado o vínculo empregatício. Recurso de revista conhecido e provido. (Grifos nossos).

Processo RR 3417420125030138 Órgão Julgador 3ª Turma Publicação DEJT 02/10/2015 Relator Mauricio Godinho Delgado.

O conceito de atividade essencial é considerado na aplicação da teoria estrutural. Essa atividade tanto pode ser útil para a realização do objeto social empresarial, quanto fundamental, pois sem ela o resultado almejado pela empresa não seria alcançado. O trabalhador que presta atividade essencial, tanto pode realizar atividade fim quanto atividade

meio (FRAGA, 2011, p.25). Portanto, a concepção de atividade essencial, de acordo com a teoria da subordinação estrutural, compreende as atividades meio e fim, que se incluem nas necessidades normais de uma empresa, sendo importante para que ela alcance seus objetivos.

Essa diferenciação entre atividade fim e atividade meio é comumente utilizada na caracterização da terceirização e serve de parâmetro para definir os limites entre a terceirização lícita e ilícita. A atividade fim se amolda ao núcleo da atividade preponderante do tomador de serviços, enquanto a atividade meio corresponde às atividades periféricas ao núcleo central da dinâmica empresarial do tomador de serviços.²⁴

O trabalhador, do ponto de vista da teoria estrutural de subordinação, integra a dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, realiza atividades inseridas no contexto das atividades essenciais ao processo produtivo dominante da empresa, sendo desnecessário, como visto, para análise da subordinação, a prova de ordens e fiscalização direta, muito menos a pessoalidade do trabalhador no estabelecimento.²⁵ O trabalho executado integra a estrutura produtiva da empresa, na medida em que inclui o trabalhador na dinâmica empresarial ordinária do tomador de serviços.²⁶

Defende-se também, nos casos de terceirização, uma releitura acerca do conceito de subordinação, de modo que parcela considerável de trabalhadores não fique à revelia da proteção das normas laborais. Isso porque, o Direito do Trabalho deve acompanhar a evolução e os influxos da sociedade e das novas formas de relação de trabalho que se apresentam no atual mundo globalizado. A necessidade de repensar o conceito de subordinação e sua relevância reveste-se de atualidade e encontra, conforme destacado, defensores na doutrina e na jurisprudência.

3.3 O contrato de facção e a responsabilidade do tomador de serviços

A interpretação de quais tipos de contratos são firmados, a partir das relações estabelecidas ao longo da cadeia produtiva, deve ser considerada com fundamento na teoria da subordinação estrutural. Nesse cenário, várias modalidades de contrato se apresentam ainda que despidos de sua forma escrita: o contrato de trabalho estabelecido entre a costureira e a facção de costura ou entre costureira e a confecção e o contrato de facção estabelecido

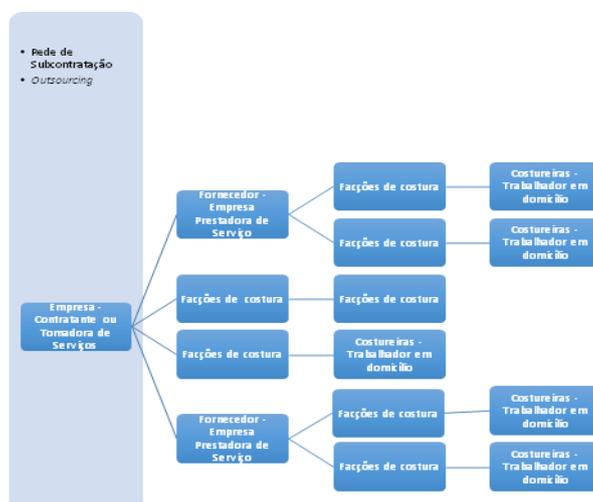
²⁴ A seguir esse tema será examinado levando em consideração a promulgação da Lei 13.429/2017.

²⁵ No que se refere a impessoalidade da subordinação, Jorge Luiz Souto Maior (2007, p. 62) destaca que a subordinação não se caracteriza por uma relação de poder entre pessoas, mas sobre a atividade exercida.

²⁶ TST – AIRR 517100-77.2007.5.09.0069.

entre a confecção ou facção de costura e a grande marca. Nota-se o emaranhado de relações contratuais que envolve uma rede de subcontratação:

Figura 12 - Modalidades de Contrato



Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados da pesquisa

Em um modelo tradicional de terceirização de serviços, o contrato de trabalho é celebrado entre o empregado terceirizado e o empregador, que, no caso, é a empresa prestadora de serviços (art. 442, *caput*, da CLT). Entre a empresa tomadora e a empresa prestadora, firma-se um contrato comercial ou civil.

Já em uma rede de subcontratação, o modelo seguido é o do *outsourcing*, ou seja, a empresa contratante (tomadora de serviços) firma um contrato de natureza civil ou comercial com a prestadora de serviços destinado ao abastecimento de produtos prontos e acabados, pela contratada, produzido pelos empregados desta, sob sua responsabilidade e controle.

Nesse ajuste contratual, a interferência, pelo contratante, na atividade do contratado, não ultrapassa a verificação da qualidade, da quantidade e a personalização das roupas por meio de etiquetas, botões etc. Esse é chamado contrato de facção, cuja finalidade é a aquisição do produto, não tendo o escopo de prestação de serviços propriamente, tampouco fornecimento de mão de obra, mediante a intermediação de empresa prestadora de serviços.²⁷

Outro aspecto relevante da rede de subcontratação é que há uma variação no grau de formalidade das relações. Percebe-se que as facções podem se constituir como empresas

²⁷ Cf. Tribunal Superior do Trabalho - TST, 7ª T., RR – 240-22.2010.5.04.0383, Rel. Min. Luiz Philippe V. de Mello Filho, DEJT 23.05.2014.

formais ou informais, os trabalhadores nessas empresas podem ser formais ou informais, até se chegar ao último ponto dessa rede, costureiras em domicílio, que em regra são informais.

Dada à estrutura diferente da terceirização de serviços tradicional, nos contratos de facção torna-se ainda mais difícil reconhecer a responsabilidade, em especial, da empresa tomadora ou contratante por direitos trabalhistas ao longo dessa cadeia de subcontratação. Nesse sentido, conforme jurisprudência dominante, afasta-se a responsabilidade subsidiária preconizada na Súmula 331 do TST, conforme julgado a seguir:

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE FACÇÃO. NÃO DESVIRTUAMENTO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. INEXISTÊNCIA. O TRT fixou que a hipótese é de contrato de facção, atuando a reclamante como costureira de confecção, na execução de serviços de acabamento, incluídos os eventuais aviamentos, afastando a configuração de terceirização de serviços e a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada. O contrato de facção é aquele de natureza civil em que a indústria contrata empresa para o fornecimento de produtos prontos e acabados, sem qualquer ingerência na produção, não tendo como objetivo, portanto, o fornecimento de mão de obra mediante a intermediação de empresa prestadora de serviços. Na moldura fática delineada pelo acórdão regional, intangível em face da Súmula nº 126 do TST, não ficou demonstrado o desvirtuamento do contrato de facção, de modo que não é possível reconhecer a terceirização de serviços, o que afasta a aplicação do item IV da Súmula nº 331 do TST. Agravo de instrumento desprovido. TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 887120115150014 (TST)
Data de publicação: 28/11/2014

O entendimento consolidado na jurisprudência do TST, para os casos de contrato de facção, é no sentido de afastar qualquer responsabilidade do estabelecimento tomador dos serviços, concluindo pela não incidência do item IV da Súmula nº 331, do TST, desde que não haja qualquer desvirtuamento daquela modalidade contratual, hipótese em que ocorrerá terceirização da atividade-fim, o que é vedado nos termos da Súmula 331 do TST. Nesse sentido, o arresto a seguir:

[...] O contrato de facção destina-se ao fornecimento de produtos por um empresário a outro, a fim de que deles se utilize em sua atividade econômica. O referido ajuste, ao contrário da terceirização a que alude a Súmula nº 331, IV, do TST, não visa à obtenção da mão de obra imprescindível à realização de atividades-meio de uma das partes da avença, mas tão somente da matéria-prima necessária à exploração do seu objeto social, motivo pelo qual, aquele que adquire os bens em comento não pode ser responsabilizado subsidiariamente pelos créditos trabalhistas devidos aos empregados de seu parceiro comercial. [...]. Inaplicável ao caso dos autos o disposto na Súmula nº 331, IV, do TST, por inexistir terceirização de serviços na hipótese. Recurso de revista conhecido e provido (TST, 7ª T., RR – 240-22.2010.5.04.0383, Rel. Min. Luiz Philippe V. de Mello Filho, *DEJT* 23.05.2014).

A exclusividade na prestação dos serviços para a empresa contratante, assim como a ingerência no modo de trabalho dos empregados da contratada podem ser indicativos de

fraude e revelam a descaracterização do contrato de facção. Se o desenvolvimento das atividades da empresa contratada não for absolutamente autônomo e houver ingerência por parte da empresa contratante, o contrato de facção, em verdade, configura terceirização e, portanto, a incidência da Súmula 331, IV, do TST. Assim, o desvirtuamento do contrato de facção, caracterizando a terceirização ilícita da atividade-fim da empresa, atrai para o tomador de serviços a devida responsabilidade. Nesse sentido, a ementa abaixo:

Agravo de instrumento em recurso de revista. Responsabilidade subsidiária. Contrato de facção. O contrato de facção consiste no negócio jurídico interempresarial, de natureza fundamentalmente mercantil, em que uma das partes, após o recebimento da matéria-prima, se obriga a confeccionar e fornecer os produtos acabados para ulterior comercialização pela contratante. **O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que no contrato típico de facção – desde que atenda os requisitos acima referidos, sem desvio de finalidade – não se há de falar em responsabilidade subsidiária da empresa contratante pelos créditos trabalhistas dos empregados da empresa faccionária. Todavia, é possível a condenação quando se evidenciar a descaracterização dessa modalidade contratual.** A exclusividade na prestação dos serviços para a empresa contratante pode ser um indício de fraude, assim como a interferência na forma de trabalho dos empregados da contratada. No caso, o Tribunal Regional, soberano na apreciação do conjunto fático-probatório dos autos, registrou que as empresas reclamadas firmaram entre si um contrato de facção limitado à compra e venda de peças de roupas, sem ingerência da empresa contratante nas atividades da empresa contratada, inexistindo exclusividade na prestação dos serviços que revele a descaracterização do contrato de facção. Assim, conclusão em sentido contrário, como pretende a reclamante, demandaria o reexame de fatos e provas, procedimento vedado nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento (TST, 7ª T., AIRR – 1463-68.2011.5.09.0663, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 13.06.2014).

Elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, como, por exemplo, a subordinação, são utilizados como parâmetros pela jurisprudência e servem como critérios definidores de responsabilidade da empresa contratante que dirige, direciona e fiscaliza a atividade da contratada, exercendo controle sobre a produção. Nessa perspectiva, a jurisprudência tem decidido que a empresa contratante não se isenta da responsabilidade pelos contratos trabalhistas celebrados com os empregados da empresa de facção:

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE FACÇÃO. DESVIRTUAMENTO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. **O acórdão regional consigna a ocorrência da exclusividade na produção bem como a ingerência da tomadora de serviço (ADIDAS) na prestadora de serviços (SIGMA).** O Tribunal a quo concluiu que houve desvirtuamento do contrato de facção e que a ADIDAS não se limitava à fiscalização dos produtos encomendados, mas sim atuava de forma efetiva na SIGMA, **caracterizando a terceirização ilícita da atividade-fim da empresa, devendo ser mantida a responsabilidade subsidiária das empresas reclamadas.** Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 1132320135030152 (TST) Data de publicação: 21/11/2014
a) Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. CONTRATO DE FACÇÃO. DESVIRTUAMENTO. AMPLA

INGERÊNCIA DA EMPRESA ADIDAS NO PROCESSO PRODUTIVO E NA PRÓPRIA ADMINISTRAÇÃO DA EMPRESA CONTRATADA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. O TRT consignou que, no caso, não se tratava, na verdade, de típico contrato de facção, pois a primeira reclamada atuava como prestadora de serviços para a quinta (Sigma) e sexta (Adidas) reclamadas, **já que dirigiam e direcionavam o trabalho das contratadas e de seus empregados, exercendo controle sobre os produtos comercializados**, que saíam da primeira reclamada já com a logomarca da recorrente, e não apenas fiscalizando a qualidade, como ocorreria no caso de uma venda pura e simples. (Súmula nº 126 do TST). Portanto, **não havia autonomia necessária da empresa contratada para se reconhecer a validade do contrato de facção. Nesse contexto, o caso é de responsabilidade solidária (arts. 942 do CC e 9º da CLT).** Violação do texto constitucional não demonstrada. Art. 896, § 6º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 24233720125150076 (TST) Data de publicação: 21/11/2014

A responsabilização da grande empresa que, por seu porte econômico, possui o poder de dirigir, direcionar e fiscalizar o trabalho na cadeia de fornecedores e compradores evita que o empregado deixe de receber a remuneração adequada pelo trabalho prestado no contexto de uma subcontratação/terceirização precarizante.

Oscar Krost (2007, *online*), em estudo sobre o exame da relação de emprego, da terceirização e da empreitada,²⁸ estabelece a diferenciação de obrigações desses contratos, centra seu exame no contrato de facção e conclui tratar, esse último, de uma construção híbrida, com características de terceirização e de empreitada. Em vista disso, nos contratos de facção, o autor defende a responsabilidade solidária em relação à contratante pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas pela contratada em face de seus empregados. Nesse sentido, transcrevem-se as conclusões do autor:

Em ambas, há o repasse do cumprimento de uma dada obrigação, sempre em benefício de uma contratante, sem qualquer vínculo de subordinação ou de pessoalidade entre esta e os empregados da contratada, como regra geral.

No entanto, na ‘terceirização’, a atuação diz respeito a uma obrigação de meio (serviço), enquanto que na empreitada ajusta-se a realização de uma obrigação de fim ou de resultado (obra).

Com o passar dos anos, pela dinâmica da vida e pela incessante busca pelo incremento da produção, acompanhada da redução de custos, **criou-se uma figura híbrida na indústria, com elementos de ‘terceirização’ e de empreitada, conhecida por ‘facção’.** [...] há o repasse a um ‘terceiro’ da realização de parte (facção) das atividades necessárias à obtenção de um produto final, fenômeno comum no ramo têxtil. [...] a ausência de pessoalidade e de subordinação pelo empregado da empresa contratada não podem servir de óbice à responsabilização da contratante, já que tais requisitos não são exigidos pela jurisprudência quando ajustada a ‘terceirização’. [...] ‘a exclusividade na prestação de serviços sequer se apresenta como elemento essencial do liame de emprego, podendo um empregado manter contratos com empregadores diversos, de modo concomitante, sem que um

²⁸ Segundo Vilhena (2006, p. 310), o contrato de empreitada é caracterizado por “uma determinada execução que necessariamente alcançará um resultado e a contraprestação do credor será o respectivo desse resultado, não da prestação em si.”

interfira no outro' [...]. O fato do trabalhador atuar fora do parque fabril da beneficiária final do trabalho não apresenta incompatibilidade com a co-responsabilização desta por créditos trabalhistas gerados em face da contratada. [...] Se dá, tão-somente, a mitigação da pessoalidade, fato igualmente ocorrido na 'terceirização' e nas hipóteses de 'teletrabalho'. No campo normativo, amparam a atribuição de responsabilidade solidária entre contratante e contratada no negócio de 'facção' pelos préstimos dos empregados desta o disposto nos arts. 927, 932, inciso III, 933 e 942, todos do Código Civil.

Conforme Oscar Krost (2007, *online*), a mudança estrutural da empresa e a opção pela transferência a um terceiro de parcela do processo produtivo não podem servir de empecilho à responsabilidade do contratante, integrante da cadeia produtiva. A grande empresa que contrata um volume considerado de produção de peças de vestuário a uma empresa pequena, sem lastro econômico, cujos valores pagos pelas peças confeccionadas são baixos, por óbvio, não desconhece que o motivo determinante dos lucros auferidos repousa na exploração daquele que realiza o processo produtivo: o trabalhador.

Desse modo, quando situações fáticas se apresentarem distantes dos comandos determinados pelas normas jurídicas, incumbe ao aplicador do Direito assegurar essa atividade interpretativa com fulcro na Constituição e nas normas infraconstitucionais, sendo necessária uma postura ativa do juiz, a fim de resguardar os princípios constitucionais destinados à concretização dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador e, sobretudo, capaz de colmatar as lacunas e integrar as relações de trabalho desprotegidas pelas lacunas legislativas.

Nota-se, nesse contexto, o relevante papel da jurisprudência no processo de releitura do Direito e na afirmação da eficácia das normas constitucionais e infraconstitucionais, pois, à medida que o juiz se depara com novas demandas, é provocado a desenvolver inovações teóricas para a resolução de tais problemas, como, por exemplo, repensar o conceito de subordinação jurídica. Nesse sentido, transcreve-se o seguinte arresto:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. CONTRATO DE FACÇÃO. FRAUDE. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE-FIM. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. No caso, conforme o quadro fático delineado no acórdão regional, verifica-se que, ao contrário do que alega a ora agravante, **não houve contrato de facção, mas sim terceirização ilícita de mão de obra**. Com efeito, a Corte regional consignou, expressamente, que **a reclamada se beneficiou diretamente dos serviços da reclamante para confecção de produtos essenciais à sua atividade-fim**. Registrou, também, que **as reclamadas se utilizaram de contrato de facção para afastar as obrigações trabalhistas**, mas os autos revelaram autêntica terceirização ilícita de mão de obra, pois relacionada à atividade-fim da ora recorrente. Ainda, aquela Corte assentou que **havia subordinação direta da reclamante com a agravante**. **Dos elementos fáticos constantes no acórdão**

regional, seria possível, até mesmo, estabelecer o vínculo empregatício da reclamante com a ora agravante, contudo, para evitar *reformatio in pejus*, será mantida apenas a responsabilidade solidária desta última pelas verbas oriundas desta demanda. Logo, conforme consignado no acórdão regional, **havendo subordinação direta da reclamante à agravante, prestando atividade inerente ao seu objeto social por meio de empresa interposta, considera-se ilícita a terceirização da mão de obra, devendo todos os praticantes da conduta ilícita responder pelo dano solidariamente.** Ressalte-se que a responsabilidade da agravante deriva de terceirização ilícita, pois firmou contrato de facção com empresa interposta para lhe prestar serviços ligados à sua atividade-fim, em flagrante fraude aos direitos trabalhistas, atraindo a incidência do artigo 9º da CLT, o que afasta a aplicação da Súmula nº 331 desta Corte, visto que restrita aos casos de terceirização lícita, e erige a responsabilidade solidária das reclamadas, nos termos em que dispõem os artigos 186, 927 e 942 do Código Civil. Para se adotar entendimento diverso, necessário seria, inequivocamente, o revolvimento fático-probatório dos autos, procedimento vedado nesta instância de natureza extraordinária, nos termos em que dispõe a Súmula nº 126 desta Corte. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 2425-07.2012.5.15.0076, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 08/06/2016, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/06/2016). (Grifo original).

A decisão regional, citada no julgado acima, reconheceu a terceirização ilícita de mão de obra relacionada a atividade-fim da empresa. Essa dissertação, assim como a doutrina e a jurisprudência dominante, sugere que a proteção dos trabalhadores em uma rede de subcontratação deve passar por uma compreensão mais ampla da subordinação jurídica. A releitura do conceito de subordinação jurídica, nos tempos atuais, exige do aplicador da norma a integração das relações de trabalho desprotegidas pelas lacunas da legislação, as quais, amiúde, facilitam a prática de fraudes trabalhistas.

3.4 Subordinação estrutural: um novo paradigma para a responsabilidade do tomador em situações de terceirização precarizante

No Brasil, no âmbito privado, a terceirização foi abordada na Leis n.º 6019/74²⁹ e na Lei n.º 7.102/83.³⁰ A Lei n. 8.949/94 acresceu o parágrafo único ao art. 442 da CLT.³¹ Na década de 80, a Súmula 256, do Tribunal Superior do Trabalho (TST),³² representou o instrumento que contribuiu para regular a terceirização. Substituída pela Súmula 331, do mesmo Tribunal, a Súmula 256 foi cancelada. O novo enunciado representou, até bem pouco tempo, o padrão

²⁹ Essa Lei dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

³⁰ Essa Lei dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.

³¹ “Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”.

³² Súmula 256 do TST: “Salvo nos casos previstos nas Leis ns. 6.019, de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.”

regulatório adotado pela jurisprudência para reger o instituto da terceirização trabalhista no Brasil.

A Súmula 331, do TST, autoriza quatro situações de terceirização lícita: a) serviços de conservação e limpeza, b) serviços de vigilância, c) serviços especializados na atividade-meio do tomador e d) o trabalho temporário. Nesse sentido, arremata Sena (2001, p.50), ao apontar as hipóteses lícitas de terceirização, quais sejam: trabalho temporário, atividades de vigilância, atividades de conservação e limpeza, e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Em relação à terceirização ilícita, a Súmula 331, I, do TST, estabelece que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo direto com a tomadora de serviços, salvo no caso de trabalho temporário. O verbete sumular também proíbe a contratação para atividade-fim da empresa, mas não define o que pode ser considerado atividade-fim ou meio. Para Delgado (2006, p.450-441):

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. **São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.** Por outro lado, **atividades-meio** são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. **São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.** (Grifos nossos).

A Súmula 331, do TST, em seu inciso III, permite a terceirização trabalhista nos casos de contratação de atividade-meio – mencionando os serviços de vigilância, limpeza e conservação – somente quando não houver subordinação direta e pessoalidade. A referida Súmula estabelece dois requisitos para afastar o vínculo de emprego com o tomador do serviço: a inexistência de subordinação direta e de pessoalidade.

Subordinação direta, nessa situação, refere-se ao conceito de subordinação jurídica na dimensão clássica, qual seja, o exercício do poder diretivo, fundado no controle direto, por parte do tomador de serviços sobre o trabalhador terceirizado. A teoria da subordinação estrutural enfrenta esse clássico conceito e confronta a concepção da Súmula 331, do TST.

Como visto, essa nova corrente traz a concepção estruturalista da subordinação, ampliando o conceito de subordinação tradicional, sem desprezar as noções já consolidadas.

Tal subordinação, na sua acepção clássica, sedimenta-se na sujeição do empregado ao controle, gerência e fiscalização do empregador.

A ideia central da nova teoria demonstra que, no contexto contemporâneo da atividade produtiva e das novas relações de trabalho, torna-se dispensável a ordem direta do empregador e o tradicional conceito de subordinação jurídica mostra-se insuficiente como critério definidor da relação de emprego, diante do surgimento de novas formas de trabalho.

O foco central da teoria da subordinação estrutural consiste em caracterizar a subordinação objetivamente, com enfoque na atividade desempenhada pelo trabalhador e na natureza dessa atividade, identificando se essencial ou não ao funcionamento da estrutura organizacional do empregador.

Nesse sentido, Delgado (2006, p.657; 667) aponta para a necessidade de readequação conceitual da subordinação jurídica, sem desprezar as noções já consolidadas. Para tanto, defende a ideia de minorar o foco sobre o poder diretivo empresarial e evidenciar como referencial a inclusão estrutural do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independentemente do recebimento ou não de suas ordens diretas. Centra-se o foco na inserção do trabalhador na dinâmica de organização e funcionamento da empresa.

A teoria da subordinação estrutural apresenta uma alternativa para o Direito do Trabalho, de modo a assegurar eficácia protetiva aos trabalhadores que, sob o enfoque do critério clássico de subordinação, estariam desprovidos de tutela estatal. Essa teoria almeja atingir novas formas de trabalho que se impõem na contemporaneidade e que não se encaixam no perfil tradicional do trabalho subordinado.

A Súmula 331, do TST, no seu inciso IV, autoriza a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora em caso de inadimplemento contratual da empresa terceirizante em relação aos créditos trabalhistas postulados por seus empregados. No entanto, quando se identifica que a empresa tomadora de serviços passa a ordenar a produção como um todo e os trabalhadores estão inseridos na cadeia produtiva por meio de uma subordinação estrutural – toda a dinâmica produtiva é ditada, controlada e gerida pela tomadora de serviços, reservando-se ao trabalhador o papel de reproduzir em escala, acolhendo, estruturalmente, a dinâmica da organização e funcionamento da empresa –, a responsabilidade por débitos trabalhistas, antes subsidiária, passa a ser solidária à empresa terceirizada.

Isso porque caracterizado no decorrer da cadeia de subcontratação quaisquer das dimensões da subordinação (tradicional, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. Como consequência, a empresa tomadora de serviços, antes responsável subsidiária, passa a ser a devedora principal e, portanto, obrigada a propiciar aos empregados terceirizados os mesmos direitos trabalhistas assegurados aos empregados diretos.

Assim, a releitura do conceito de subordinação, numa acepção estrutural, repercute diretamente, no âmbito da terceirização, reflete na responsabilidade da empresa tomadora pelos débitos trabalhistas da empresa prestadora em relação aos seus empregados, permite inserir a empresa tomadora numa posição de devedora principal e não apenas subsidiária e possibilita a não discriminação entre os empregados terceirizados e os empregados diretos contratados pela tomadora, garantindo a todos esses trabalhadores os mesmos direitos trabalhistas. Nesse aspecto, as decisões abaixo:

TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE-FIM. FRAUDE. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. **Contratar, através de empresa interposta, prestadora de serviços, mão-de-obra para o desempenho de funções intrinsecamente ligadas à atividade-fim da tomadora de serviços ou a atividade essencial aos fins do empreendimento (subordinação objetiva), mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços (subordinação estrutural), ao invés de fazê-lo, como seria correto, de forma direta, contraria o escopo da terceirização legalizada,** conduzindo ao manifesto desequilíbrio entre capital e trabalho, o que deve ser repudiado por esta Justiça Especializada. **Destarte, tendo as reclamadas agido em conluio, restando configurada fraude na terceirização, perpetrada com o intuito de impedir a aplicação dos preceitos trabalhistas, ambas são solidariamente responsáveis por todas as verbas devidas ao reclamante, decorrentes do contrato de trabalho,** visto que agiram em desconformidade com a lei, cometendo ato ilícito, causador de dano aos direitos do obreiro, conforme preceito que emana dos artigos 186, 927 e 942 do Código Civil c/c art. 8º, parágrafo único e art. 9º da CLT. (Grifos nossos).
Processo RO 01053201003803004 0001053-44.2010.5.03.0038. Órgão julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora. Publicação 09/12/2010, 07/12/2010. DEJT. Relator Heriberto de Castro.

TERCEIRIZAÇÃO. REPARADOR/INSTALADOR DE LINHAS TELEFÔNICAS - O que não se tolera em um Estado Democrático de Direito, fundado na valorização do trabalho e na dignidade da pessoa humana, é a terceirização que proporciona discriminação salarial, de condições de trabalho, de direitos e de pessoas. Os empregadores não podem permitir que os terceiros que para si trabalham sejam discriminados ou recebam tratamento distinto daquele que elas próprias oferecem aos seus empregados. Noutro falar, se a intermediação da mão de obra praticada pelas empresas de telecomunicações com base na Lei 9.472/97 implicasse também a concessão de salários, vantagens e de todas as condições de trabalho idênticas aos dos empregados da empresa tomadora dos serviços, certamente esta ação sequer existira, por absoluta ausência de interesse/necessidade da prestação jurisdicional. Além disto, a terceirização em si da atividade de técnico em telefonia que instala/repara linhas telefônicas e TV a cabo não prima pela regularidade, pois a função está perfeita e essencialmente inserida nas atividades empresariais das tomadoras dos serviços, tais como TELEMAR, GVT, OI, etc. **E uma vez inserido**

nesse contexto essencial da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, não se deve só cogitar daquela subordinação direta, mas também, da subordinação estrutural que implica reconhecimento do verdadeiro vínculo empregatício. (Grifos nossos).

Processo RO 00619201001803006 0000619-18.2010.5.03.0018 Órgão Julgador
Décima Turma Publicação 17/11/2011, 16/11/2011. DEJT Relator Marcio Flavio
Salem Vidigal

O novo conceito de subordinação considera, portanto, o empregado inserido no desenvolvimento de atividades do tomador de serviços e participante do núcleo das decisões da empresa dominante (tomadora), não obstante seja ele somente colaborador indireto – desde que habitualmente e de maneira dependente (RAPASSI, 2008, p.163).

Essa nova concepção de subordinação vai muito além da ordem direta do empregador para atingir a atividade do trabalhador no contexto da empresa tomadora e assim permitir a responsabilidade dessa empresa – detentora do poder econômico –, pelos direitos trabalhistas devidos ao trabalhador inserido no contexto de uma terceirização precarizante.

O objetivo da subordinação estrutural é apresentar uma possibilidade para o Direito do Trabalho, no intuito de este ramo específico do direito não esmaecer sua carga protetiva em face das novas formas de trabalho. Para tanto, sugere-se a releitura do conceito de subordinação, numa dimensão estrutural, com vistas a ampliar a incidência de proteção estatal, na medida em que aplica critérios que vão além da concepção tradicional, estende a incidência da tutela trabalhista e atinge trabalhadores, que, sob fundamento do critério clássico de subordinação, estariam sem a tutela estatal.

Com essa visão, é possível amparar a relação entre tomador de serviço e o trabalhador inserido nas redes de subcontratação das confecções do vestuário, pois ausente o elemento fático-jurídico da relação de emprego – subordinação, o tomador de serviço não responde pelos direitos do trabalhador, mesmo tendo sido beneficiário final do trabalho prestado pelo obreiro.

A atuação das instituições de regulação do direito do trabalho, que geralmente começa com a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, tem desaguado na atuação do Ministério Público do Trabalho - MPT, que realiza as tratativas para formalização dos Termos de Ajuste de Conduta (TACs) com as grandes empresas ou ajuíza ações coletivas perante a Justiça do Trabalho - JT (MERCANTE, 2015, p.3).

Tanto nos acordos no âmbito administrativo do MPT, quanto nos processos que tramitam na Justiça do Trabalho, a regulação tem se realizado principalmente com fundamento na ideia de que existe uma cadeia produtiva no setor confeccionista, da qual as grandes grifes representam a ponta de uma rede de subcontratação constituída por muitas empresas (MERCANTE, 2015, p.3).

Os acontecimentos descritos nos autos de infração lavrados pelos auditores fiscais do trabalho apontam que “as empresas líderes (tomadoras) estabelecem as regras, tais como preços, quantidades, qualidade das peças, métodos de costura, prazos de entrega, punições, além de fornecer maquinário, tecidos, acessórios, entre outros insumos” (MERCANTE, 2015, p.6). Além disso, as marcas das roupas produzidas nas facções e oficinas de costura são de propriedade das tomadoras. Essas empresas, reiteradamente, em suas declarações, negam qualquer responsabilidade pelas condições de trabalho identificadas nas facções e oficinas de costuras.

Ao contrário do argumento das grandes empresas, constata-se que as empresas subcontratadas, sejam fornecedoras ou oficinas de costura, possuem elevado grau de dependência em relação às empresas tomadoras, pois “são elas que ditam os modelos das peças, o prazo de entrega, o preço pago por peça confeccionada, o material utilizado, e os critérios de avaliação de qualidade do produto” (MERCANTE, 2015, p.8).

Desse modo, o maior beneficiário, apesar de não ter um contato direto com a conduta ilegal, do ponto de vista geográfico, é o tomador, dono da *grife*. A empresa líder realiza um controle direto sobre os produtos (modelo, prazo, preço, material, quantidade, qualidade), inexistindo pulverização do comando empresarial que permanece com o tomador, embora evidente a pulverização geográfica da produção.

Nesse contexto, Bonfim e Gomes (2016, p.270) defendem a necessidade de ultrapassar esses parâmetros e “ir além da discussão sobre o critério da atividade fim/atividade meio para explorar os temas da responsabilidade solidária da tomadora final e da cláusula da não discriminação entre trabalhadores terceirizados e diretamente contratados pela tomadora”.

Sob esse enfoque, as autoras propõem um modelo regulatório que assegure a responsabilidade solidária e a não discriminação. Tal medida propiciaria o desmonte da terceirização precarizante e, em contrapartida, autorizaria essa prática “de forma restrita como

uma opção logística da empresa, porém dissociada da mera busca de diminuição dos custos trabalhistas” (BONFIM; GOMES, 2016, p.270).

No entanto, com uma pá de cal sobre esse modelo regulatório, foi promulgada a Lei de Terceirização – Lei n.º 13.429/2017, que estabelece a regra de responsabilidade subsidiária, que já era aplicada pela Súmula 331 do TST e autoriza a terceirização para qualquer tipo de atividade, ou seja, sem estabelecer nenhuma diferenciação entre atividade-fim e atividade-meio.³³

Isso significa também que a Lei autoriza e legaliza a cascata de subcontratação e ainda caminha na contramão da direção do trabalho de denúncias e de fiscalização realizada pelo Grupo Móvel de Erradicação do Trabalho Escravo, criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, e desenvolvido conjuntamente por auditores fiscais, procuradores do Ministério Público do Trabalho - MPT e pela Polícia Federal - PF (DRUCK, 2015, p.30-31).

Nesse debate, é pertinente perguntar como coibir a ilimitada cadeia de subcontratação que hospeda o uso do trabalho análogo ao de escravo no setor têxtil, construção civil, agronegócios, dentre outros. Também oportuno indagar como frear a avalanche de contratos em que o empregado terceirizado não terá assegurado direitos trabalhistas nas mesmas condições do empregado da tomadora de serviço.

Druck (2015, p.29) lembra que os estudos existentes na literatura demonstram “o binômio indissociável entre terceirização e precarização, pois ela – a terceirização – é a principal forma de flexibilizar e precarizar o trabalho hoje”. A autora leva a reflexão de que este cenário ocorre num padrão de regulamentação da terceirização pela Súmula 331, do TST, que proíbe a terceirização na atividade-fim e ressalta que esse limite não impediu a epidemia. Convém pensar, agora, os voos que serão alçados pelas empresas com uma lei que libera totalmente a terceirização. O prejuízo recairá no bolso e na vida da classe trabalhadora.

A solidariedade da empresa tomadora e do intermediador na terceirização seria a inovação legislativa esperada pela Lei de Terceirização, já que essa responsabilidade não é consolidada pela jurisprudência atual, no entanto, manteve-se a responsabilidade subsidiária, já adotada pela Súmula 331, do TST. O modelo regulatório, que estabelecesse a terceirização de modo restrito, nem de longe foi a intenção legislativa. Ao contrário, o objetivo almejado

³³Há controvérsias acerca dessa autorização na doutrina. Cf. Correia (2017), Cassar (2017). Bonfim e Gomes (2017).

foi sedimentar e ampliar a terceirização em todas as atividades e, quando a conta não fechar, certamente, o trabalhador será a convidado a pagar.

A adoção de um modelo regulatório que assegurasse a responsabilidade solidária da tomadora de serviços e do intermediador, que estabelecesse a proibição da discriminação entre trabalhador terceirizado e trabalhador típico, certamente desestimularia a terceirização precarizante. Isso porque estipularia a terceirização de modo limitado, apenas como uma opção logística da empresa, desaconselharia a busca incessante de redução de custos trabalhistas e encargos sociais, incentivaria a igualdade das condições de trabalho entre trabalhadores terceirizados e os diretamente contratados pela tomadora e intimidaria tentativas de dissimulação de uma relação de emprego (BONFIM; GOMES; 2016, p. 270; 291-292).

Apesar disso, a liberalização generalizada da terceirização em todas as atividades deixa claro que a igualdade de tratamento entre o empregado terceirizado e o empregado da tomadora de serviço, assim como o reconhecimento do vínculo empregatício entre a empresa tomadora e o empregado, quando presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego foram preocupações que ocuparam a periferia do debate. Essas questões, entretanto, não devem ser desprezadas, pelo contrário, precisam ser reconhecidas e sedimentadas pelos tribunais pátrios com esteio em um novo paradigma para a relação de emprego: a subordinação estrutural.

Isso porque o surgimento de novas formas de trabalho e a eficácia protetiva desses trabalhadores sinalizam para a insuficiência do critério da subordinação jurídica clássica e apontam para uma concepção estrutural de subordinação nas atuais relações de trabalho. A ordem direta do empregador, no atual contexto das relações laborais, é dispensável.

A prestação laborativa do trabalhador, inserida nos fins da empresa, ou seja, a atividade prestada pelo trabalhador e a natureza dessa atividade, constituem o sustentáculo para uma nova leitura do conceito de subordinação e o alicerce para integração das relações de trabalho desprotegidas pelas lacunas legislativas e que muitas vezes constituem terreno fértil para a prática de fraudes trabalhistas.

O serviço de uma costureira para uma confecção de vestuário; que recebe encomendas de uma grande empresa (grife); que comercializa seus produtos na indústria da moda pode ser citado como exemplo. A não realização dessa atividade pela costureira certamente acarretaria perda de produtividade e poderia até inviabilizar o funcionamento da grande empresa.

A releitura do conceito de subordinação tem a finalidade de permitir ao intérprete e aplicador do direito inserir uma nova concepção de subordinação às situações fáticas não mais emolduradas no clássico conceito de subordinação. Essa interpretação tem o condão de proporcionar maior proteção ao trabalhador quando este estiver inserido em redes de subcontratação e terceirização precarizante, de modo a assegurar o recebimento dos créditos trabalhistas como contraprestação pelos serviços prestados.

Essa análise aumentaria a certeza do empregado quanto ao recebimento de valores pelos serviços realizados. Nesse sentido, a insuficiência do clássico conceito de subordinação jurídica diante das atuais relações de trabalho precisa ser colmatada e consolidada pela jurisprudência à luz de uma interpretação da subordinação estrutural.

3.5 A subordinação estrutural-reticular e o grupo econômico

Na produção contemporânea, o processo produtivo é fragmentado: empresa tomadora - proprietária da marca - em um local, fornecedoras em outro e várias confecções, facções e oficinas de costura espalhadas. Nota-se a pulverização geográfica da produção, mas não empresarial, pois o comando permanece com o tomador, proprietário da marca - grande loja/empresa líder.

Na realidade, a transferência que se observa é de responsabilidade e dos riscos. As tomadoras, proprietárias das marcas de roupas produzidas nas confecções, facções e oficinas de costura, economizam encargos trabalhistas, previdenciários e tributários. “A dinâmica da inovação entre os agentes econômicos envolve o trinômio tecnologia, organização produtiva e regime jurídico-trabalhista” (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2007, p.212).

Embora a execução do trabalho se desenvolva em local distante do parque fabril, essa circunstância não esmaece o conceito de subordinação jurídica e o próprio conceito jurídico de empregador, concebido pelo direito brasileiro. O negócio é dirigido por um agente específico – dono da marca de roupa –, sendo evidente o controle quanto ao processo de produção e de trabalho.

As subcontratadas – confecções ou facções de costura –, comumente empresas confeccionistas de pequeno porte e que atuam na informalidade, mantêm relação de dependência com a empresa tomadora, pois são elas que ditam as regras, tais como modelo de

peças, quantidade, critérios de avaliação de qualidade das peças, métodos de costura, preço pago por peça confeccionada, prazo de entrega, além de fornecer tecidos e outros insumos.

Em vista disso, a empresa tomadora, por diversos instrumentos, coordena e controla a produção e, nesse novo modelo, deixa de fora da proteção da CLT vários trabalhadores. No entanto, a substituição do modelo de produção ordem-subordinação pelo modelo colaboração-dependência, a separação da hierarquia clássica ou dos elementos que definem o conceito de empregador não são elementos suficientes para afastar o conceito de empregador e a incidência da relação de emprego. “A força ressolidarizadora da ideia de subordinação estrutural e reticular vai além da perspectiva do contrato individual de trabalho.” (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2007, p.214).

A dimensão estrutural e reticular do conceito de subordinação possibilita novas soluções no âmbito do Direito do Trabalho, relativizando a ideia de atividade predominante do empregador, pois se o trabalhador, contratado para desenvolver atividade, incorpora às atividades da empresa ou de uma das unidades da rede empresarial, a disposição do trabalho persiste pelo tomador. Conforme Mendes e Chaves Júnior (2007, p.2014):

A abordagem estrutural e reticular acerca do conceito de subordinação permite novas soluções também nesse campo do Direito do Trabalho, relativizando, sem desprezar, a ideia de atividade preponderante do empregador, já que os grandes conglomerados industriais, comerciais, financeiros, mistos ou de qualquer outro serviço possuem múltiplas atividades econômicas e todas elas têm o mesmo e único objetivo: auferir rendas dessas atividades.

Essa dissertação busca revisar a noção jurídica de subordinação, a partir das ideias concebidas por Mauricio Godinho Delgado, que enfatiza sua dimensão estrutural, articulando-a com a feição reticular da reorganização produtiva também defendida pela doutrina. Trata-se de atrair para a proteção dos direitos fundamentais aqueles trabalhadores que têm semelhanças com o empregado.

Nesse sentido, a doutrina estuda a subordinação estrutural-reticular, também chamada subordinação estrutural em rede, incidente no grupo econômico, consoante art. 2.º, § 2.º, da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Mendes e Chaves Júnior (2007, p.2014) explicam que:

Com o conceito de subordinação estrutural-reticular apreende-se o fenômeno das coalizões de empresas e de empregadores, quer assumam formas jurídicas explícitas e reguladas pelo direito empresarial, quer sejam coalizões factuais, reconhecendo a possibilidade de que tais empresas ou empregadores assumam cada um parte das

funções diretivas que o artigo 2º da CLT estabelece como necessárias e suficientes ao reconhecimento do(s) sujeito(s) de deveres jurídicos do tomador.

O conceito de grupo econômico é estabelecido pelo artigo 2º, §2º, da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, e adota a classificação de grupo econômico por subordinação:

Art. 2.º

§ 2º da CLT: Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Entretanto, a caracterização do grupo econômico não se restringe à relação de subordinação, que considera a direção, o controle ou a administração entre as empresas, mas também leva em conta a relação de coordenação em que as empresas atuam, horizontalmente, participando de empreendimentos de comum interesse. Delgado (2011, p. 397) define grupo econômico como

a figura resultante da vinculação justralhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho, em decorrência de existir entre esses entes laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiras, agroindustriais ou de qualquer outra natureza econômica.

A tradicional relação de emprego, estabelecida entre empregado e empregador, protegida pelo Direito do Trabalho, aos poucos vem cedendo lugar para novas relações de trabalho, ao mesmo tempo em que novas relações empresariais se desprendem do clássico conceito de grupo econômico respaldado na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Desse modo, faz-se necessária uma adaptação do Direito Laboral a uma realidade completamente diversa daquela época em que foi concebido.

Em vista disso, a doutrina e a jurisprudência têm dado interpretação extensiva ao conceito de grupo econômico, estabelecendo um critério mais amplo do que o adotado na lei. Assim, surgiu o chamado “grupo econômico por coordenação”, cuja definição independe do controle e da fiscalização por uma empresa líder. Segundo Cassar (2012, p.431):

[...]Os grupos por coordenação se apresentam quando houver reunião de interesses para execução de determinado empreendimento, tendo ou não o mesmo controle ou administração comum. Logo, os grupos por coordenação podem ter relação de controle entre si, numa linha horizontal e não vertical. Isto é, não haverá no grupo horizontal uma empresa controladora e outra (s) controlada (s), uma líder (holding) e outras lideradas. **Todas são interligadas entre si e, apesar de autônomas e independentes, estão integradas pela ingerência, administração comum, como se subordinadas umas às outras administrativamente.** [...]. (Grifos nossos).

As empresas desempenham suas atividades no mesmo plano, interligadas entre si, sendo suficiente existir uma convergência de interesses, uma relação de cooperação. A CLT prevê ainda que as empresas que compõem o grupo econômico são solidariamente responsáveis pelos efeitos da relação de emprego, ainda que possuam personalidade jurídica própria. Nesse sentido, transcreve-se o julgado abaixo:

GRUPO ECONÔMICO - RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA (CLT, ART. 2.º, § 2.º) - ENTRELAÇAMENTO DE ATIVIDADES. A noção de grupo traduz a centralização de interesses, na medida em que empresas se unem e se interligam pelos fins de domínio de mercado e sistemas operativos. **Existe, nessas situações, visível e clara linha de coordenação e controle, o que torna de fácil percepção o entrelaçamento das atividades desenvolvidas, evidenciada, inclusive, pela existência de sócios comuns.** Pode-se afirmar, daí, que **o empregado inserido em empreendimentos dessa natureza depende a sua energia, de maneira indissociável, para todas as empresas, visto como contribui com o seu trabalho para a ampliação da importância da marca e conquista de maior espaço no mercado, de modo a influenciar nos resultados do negócio. A comunhão de interesses que as vincula revela, assim, a existência de grupo econômico, a atrair a responsabilidade solidária** (CLT, art. 2.º, § 2.º). (TRT-10, 1ª Turma, RO 01743201310110000, Rel. João Luis Rocha Sampaio, julgado em: 15/04/2015, Publicação no DJET em 24/04/2015). (Grifo original).

Provada a existência do grupo econômico, a solidariedade estará configurada, uma vez que o legislador quis ampliar a garantia do crédito trabalhista, impondo a responsabilidade solidária às diversas empresas integrantes do mesmo grupo econômico quanto ao pagamento do referido valor, resguardando os direitos do trabalhador.

Cadidé (2010, p.573) assevera que, com a adoção da Subordinação Estrutural-Reticular, “impede-se que um grupo de empresas abale profundamente as estruturas das relações empregatícias, precarizando direitos, ameaçando a segurança jurídica e retirando a proteção dos direitos humanos”. A decisão a seguir considera a subordinação estrutural-reticular do trabalhador ao empreendimento:

Ementa: RELAÇÃO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL-RETICULAR - Exercendo o trabalhador função essencialmente inserida nas atividades empresariais da reclamada e, uma vez inserido no contexto essencial da atividade produtiva da empresa pós-industrial e flexível, **não há mais necessidade de ordem direta do empregador, que passa a ordenar apenas a produção. Nesse ambiente pós grande indústria, cabe ao trabalhador ali inserido habitualmente apenas ‘colaborar’.** A nova organização do trabalho, pelo sistema da acumulação flexível, imprime uma espécie de cooperação competitiva entre os trabalhadores que prescinde do sistema de hierarquia clássica. A subordinação jurídica tradicional foi desenhada para a realidade da produção fordista e taylorista, fortemente hierarquizada e segmentada. Nela prevalecia o binômio ordem-subordinação. Já no sistema *ohnista*, de gestão flexível, prevalece o binômio colaboração-dependência, mais compatível com uma concepção estruturalista da subordinação. No contexto fático em que se examina o presente caso, ressume da

prova a subordinação estrutural-reticular do trabalhador ao empreendimento de comunicação multimídia, cujo beneficiário final, *in casu*, era a reclamada.
TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00501201207903000
0000501-82.2012.5.03.0079 (TRT-3) Data de publicação: 14/12/2012. (Grifo original).

A subordinação estrutural-reticular busca convergir para a proteção dos direitos fundamentais aqueles trabalhadores que estão à revelia da CLT, de modo a impedir a redução de direitos desses trabalhadores que exercem atividades para um grupo de empresas. Assim, exercendo o trabalhador função essencialmente inserida nas atividades empresariais da tomadora de serviços e, uma vez incluída no contexto essencial da atividade produtiva da empresa, a ordem direta do empregador é desnecessária, pois nessa dinâmica a empresa ordena a produção.

Essa concepção de subordinação se amolda ao conceito contemporâneo de grupo econômico e permite reconhecer a prestação de serviço direta à grande indústria, entidade final beneficiária do trabalho. Na indústria de confecção do vestuário, tal situação se encaixa perfeitamente, e pode ser reconhecida quando a tomadora final encaminha para as confecções e façções de costura a peça piloto, idealizada por sua equipe de criação; fornece materiais, como aviamentos, botões, etiquetas e tecidos; e exige a aprovação da peça final para pagamento posterior.

3.6 Responsabilidade em cadeia e a teoria da Cegueira Deliberada

Além da subordinação estrutural, outro importante argumento para assegurar a responsabilidade da empresa tomadora é o que se fundamenta na “teoria da Cegueira Deliberada”³⁴ para responsabilizar “o poder econômico relevante. O entendimento que circunscreve a teoria é que “aquele que acintosamente se coloca em condição de ignorância em face de uma situação em relação à qual detinha um dever razoável e objetivo de conhecer” (MELO et al., 2015, p.330), deve ser responsabilizado.

É o que ocorre, por exemplo, com as grandes grifes da indústria da moda de vestuário que contratam um volume considerável de produção a uma pequena empresa com poucos recursos financeiros, com poucos empregados registrados e alegam desconhecer a

³⁴ Essa teoria, oriunda do Direito Penal, é aplicada largamente nos denominados crimes acessórios – aqueles que pressupõem um delito anterior –, como é o caso do crime de receptação ou do crime de lavagem de dinheiro. Essa teoria é também conhecida nos Estados Unidos como teoria do avestruz.

precarização do trabalho na cadeia produtiva. Assim, o acionamento do tomador final encontra fundamento na teoria da cegueira deliberada.

Debruçados em ações coordenadas de atuação nas cadeias produtivas, os órgãos de fiscalização têm apresentado como solução racional e eficiente, a conversão para o detentor do “poder econômico relevante” e não para o apontamento do oficineiro situado na outra ponta da cadeia produtiva. O cerne das ações se desloca para a identificação das grandes marcas em um nível de cadeia que propicie transparência no reconhecimento de intercorrências e permita efetiva intervenção, sobretudo em situações de trabalho em condições precárias e degradantes.

Embora se fundamente na teoria da culpa, a adoção dessa teoria pelos órgãos de fiscalização do trabalho tem se mostrado bastante eficaz no contexto brasileiro, considerada elementar para o reconhecimento de responsabilidade do tomador em situações envolvendo recrutamento de trabalhadores de outras localidades para o trabalho nas confecções, façções e oficinas de costura em condições análogas à de escravo.

Mostram-se desarrazoadas as declarações das empresas, donas das grandes marcas, no sentido de que desconhecem a situação de precariedade das empresas subcontratadas e que não são responsáveis pelos empregados dessas empresas, sob o argumento de não interferirem nas atividades desses trabalhadores.

Essas empresas, na realidade, possuem um dever objetivo e razoável de conhecer, em razão dos baixos preços pagos pelas peças confeccionadas, os motivos que ensejam a produção de roupas a baixo custo. Uma conclusão parece óbvia: do outro lado da cadeia deve existir uma parte sendo prejudicada, qual seja, o trabalhador.

Assim, a omissão da empresa que se beneficia do trabalho em condições precárias e degradantes caracteriza fraude aos direitos trabalhistas e autoriza aquele que ignora o ilícito ser punido com esteio na teoria da cegueira deliberada.

A responsabilidade de toda a cadeia produtiva dificulta a terceirização ilícita, principal responsável pela precarização do trabalho; é importante medida para o combate ao trabalho análogo ao de escravo; e serve como punição a todas as empresas que tentam se esquivar da precarização do trabalho evidente na cadeia produtiva do vestuário.

3.7 A responsabilização da cadeia produtiva frente ao trabalho análogo ao de escravo: “a identificação do poder econômico relevante”

O modelo de estruturação mercadológica do padrão toyotista, marcado por relações triangulares, nas quais existe mais de um patrão – o dono do *sweatshop* e o dono da confecção contratante – e até poligonais, inserindo outras empresas do ramo de vestuário ou ainda grandes varejistas têxteis de *fast fashion* (BIGNAMI, 2014, p.41), é uma estratégia de mercado presente na indústria de confecção do vestuário brasileira, conforme destacado no Capítulo 2.

As redes de subcontratação e cadeias de terceirização comumente observadas na produção do vestuário brasileiro têm se revelado como um processo de deslocamento de atividades entre empresas, no bojo de uma nova divisão de trabalho, mas, sobretudo, como um mecanismo de transferência de riscos sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, vítimas de acidentes e doenças ocupacionais e como um instrumento de transferência de encargos trabalhistas, previdenciárias e tributárias das empresas tomadoras às subcontratadas ou terceirizadas.

Aparelhado por cascatas que determinam, em uma rede de subcontratação, condições e métodos de trabalho, prazos de entrega, preços por peças confeccionadas, punições e outros poderes de direção, o sistema de suor é um padrão característico muitas vezes observado nas redes de subcontratação da indústria de confecção do vestuário brasileira, estruturado como verdadeiras *sweatshops* contemporâneas.

Com o objetivo de fortalecer a tese jurídica da responsabilização pela cadeia produtiva, membros do Ministério Público do Trabalho (MPT) participaram, em 2014, da 103ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em Genebra. A Comissão do MPT apresentou, na conferência, as iniciativas do Estado brasileiro no sentido de enfatizar as fiscalizações nas empresas que possuem o “poder econômico relevante”, em vez de apenas pequenas oficinas de costura.

Na obra coletiva intitulada “Estudos aprofundados do MPT” (MELO *apud* MIESSA; CORREIA, 2015), escrita pelos procuradores do trabalho que participaram da Conferência internacional, foi destacada a estratégia fiscalizatória, nos seguintes termos:

A identificação do poder econômico relevante em uma dada cadeia produtiva (assim aquele empresário que, por seu porte econômico, possui o poder de ditar as regras do

jogo em sua cadeia de fornecedores/compradores) e o seu envolvimento nas intercorrências de trabalho escravo ocorridas em tal cadeia tem se revelado uma das mais eficazes medidas domésticas de combate ao trabalho escravo. O deslocamento do enfoque das pequenas carvoarias para as grandes siderúrgicas, das pequenas oficinas para as grandes grifes, dos pequenos prestadores para as grandes empresas, tem gerado efeitos virtuosos em cascata, possibilitando eficiência muito maior à atuação dos órgãos de fiscalização.

O Ministério Público do Trabalho – MPT atua em conjunto com outros órgãos, como, por exemplo, o Ministério do Trabalho, a Defensoria Pública da União, a Polícia Federal e a Receita Federal para identificar os focos de trabalho análogo ao de escravo e eliminar a situação ilegal. A maioria dos casos termina em Termo de Ajustamento de Conduta firmado pelas grandes grifes da moda que assegure o trabalho nas cadeias produtivas em condições dignas.

A “identificação do poder econômico relevante”, ou seja, a responsabilização jurídica do empresário que, por seu porte econômico, possui o poder de controle direto em uma determinada cadeia produtiva e sua relação com a identificação do trabalho escravo contemporâneo em sua rede de fornecedores/compradores, tem se mostrado um dos mecanismos mais eficazes no combate ao trabalho escravo contemporâneo. O desvio de foco das pequenas oficinas para as grandes grifes e dos pequenos prestadores de serviços para as grandes empresas tem propiciado resultados em cascata sobre a cadeia produtiva, permitindo maior eficiência à atuação dos órgãos de fiscalização (MELO et al., 2015, p.326).

O objetivo almejado é, portanto, afastar a conduta das grandes marcas de fingir desconhecer as condições de escravidão contemporânea na fabricação de roupas de vestuário. (EM NOTA..., 2016; ZARA..., 2017, *online*; CASAS...2014, *online*). Centra-se o foco sobre o empresário explorador do trabalho escravo, dono das grandes grifes do mercado da moda, começando da ponta superior para a ponta inferior da cadeia produtiva onde se situam as confecções, fábricas e oficinas de costura subcontratadas.

A estratégia de combate é iniciar de cima para baixo, de modo que as grandes grifes não fomentem este tipo de conduta, provocando o desmonte de toda a cadeia. Essas grandes grifes sempre afirmam desconhecer tais práticas por fornecedores/compradores, fechando os olhos diante da precarização do trabalho evidenciada, mas os órgãos de fiscalização do trabalho adotam a denominada “teoria da Cegueira Deliberada”, para responsabilizar “o poder econômico relevante”.

Em Reunião Científica sobre Trabalho Escravo Contemporâneo e Questões Correlatas, em 2014, realizada na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), os procuradores do trabalho João Sabino e Mariana Flesch apresentaram o artigo denominado “Trabalho escravo e responsabilidade na cadeia produtiva”, que contou ainda com a autoria de Christiane Nogueira e das procuradoras Ana Elisa Segatti e Dirce Trevisi (2014).

O trabalho descreveu três instrumentos jurídicos que fundamentam a responsabilização civil e trabalhista dos tomadores de serviço: a) a tese da subordinação jurídico-estrutural; b) os contratos coligados e conexos; e c) a teoria da cegueira deliberada. (PROCURADORES..., 2014, *online*):

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, ainda que seu contrato de trabalho seja com a oficina de costura, explicou Mariana.

Outro instrumento jurídico que reforça esse entendimento são os **contratos coligados e conexos**, isto é, a relação existente entre o contrato trabalhista feito com a pequena oficina e o contrato de prestação de serviço dela com a grande marca, completou a procuradora.

O terceiro instrumento, conhecido como **teoria da cegueira deliberada**, nasceu na Suprema Corte dos Estados Unidos. ‘Por meio dele, é possível acionar o tomador final pela omissão diante das infrações ocorridas em diversos elos de sua cadeia produtiva’, detalhou Mariana.

Segatti et al. (2015, p.32) defendem, no trabalho intitulado “Trabalho escravo: reflexões sobre a responsabilidade na cadeia produtiva”, que existe “conexão/coligação” entre contratos e atividades econômicas de empresas tomadoras e prestadoras, o que possibilita “a responsabilização de todos os envolvidos numa cadeia produtiva pelos graves danos causados aos trabalhadores. ” Essa construção teórica encontra-se no Manual³⁵ de recomendações de rotinas de prevenção e combate ao trabalho escravo de imigrantes (2013), elaborado pela Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República.

As empresas, integrantes da cadeia produtiva, embora estruturalmente independentes entre si, encontram-se interligadas e perseguem a mesma finalidade, ultrapassando a mera soma das suas finalidades individuais. As empresas componentes de uma cadeia de produção, que por meio de contratos civilistas à revelia dos contratos de emprego, transferem a execução

³⁵ Conforme o manual, o agente que colhe a denúncia deve obter o máximo possível de informações do denunciante, “atentando-se para as peculiaridades da atividade econômica do denunciado para fazer perguntas que contextualizem a situação apresentada pelo denunciante na cadeia produtiva envolvida” (BRASIL, 2013, p.20).

de suas atividades para empresas subcontratadas, com o intuito de esquivar-se dos riscos e encargos iminentes a atividade empresarial, praticam terceirização ilícita.

A conexão/coligação entre contratos e atividades econômicas de empresas tomadoras e prestadoras permite inferir que os negócios estão interligados por um nexo de convergência, direito ou indireto, e que as vicissitudes de um contrato podem influir sobre o outro. Não é forçoso concluir que as consequências de um contrato celebrado por uma empresa repercutirão nas demais empresas integrantes da cadeia produtiva, pois apesar de independentes entre si, essas empresas estão interligadas, compõem uma mesma operação econômica e apresentam contratos conexos.

Embora exista uma tentativa de se acobertar a relação de emprego existente entre os trabalhadores das empresas subcontratadas e a empresa tomadora de serviços, cumpre destacar que as empresas subcontratadas representam verdadeiras células de produção da empresa principal, beneficiária final e dona da grande marca da moda, estado todas interligadas entre si.

A responsabilização em rede, com fundamento nas relações firmadas de forma coligada, significa que todas as empresas que compõem uma cadeia produtiva devem responder conjuntamente pelas obrigações trabalhistas, pois ao contratarem empresas que se utilizam de mão de obra em condições análogas à de escravo estão infringindo não somente a Lei, no âmbito trabalhista, mas também malferindo preceitos constitucionais como, por exemplo, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, positivados no artigo 1.º, da Constituição Federal de 1988.

A fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE e a atuação do Ministério Público do Trabalho – MPT na averiguação e exigência de redefinição das relações precárias e ilegais de trabalho, destacam o flagrante desrespeito das grandes grifes às leis, demonstram a fragilidade da legislação trabalhista e ressaltam a importância desses órgãos, cuja autonomia perante o Estado e os governos asseguram uma intervenção indispensável capaz de mudar o contexto de precariedade e de informalidade no cenário de trabalho brasileiro.

Decerto, a possibilidade de adoção desses instrumentos jurídicos de responsabilização busca despertar a adoção de uma nova postura pelas empresas tomadoras, especialmente quanto à investigação prévia e ao acompanhamento constante do trabalho prestado pela empresa contratada e seus empregados, a fim de evitar a responsabilidade por problemas

posteriores na cadeia produtiva de vestuário, relacionados a situações de trabalho em condições precárias e degradantes.

Apesar disso, observa-se que, enquanto o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho se utilizam da hipótese da cadeia produtiva como estratégia de regulação e buscam coibir práticas ilícitas, os flagrantes de trabalho em condições análogas à de escravo têm se repetido. As grandes empresas assumem responsabilidades, mas não se desprendem do foco do problema: a empresa interposta.

Comumente, a tomadora troca o ente interposto, escolhendo outras intermediárias, dentre as inúmeras confecções, facções e oficinas de costura existentes, divulgando uma imagem de empresa social e juridicamente responsável, quando na realidade mantém o padrão de precarização do trabalho na cadeia produtiva. Melo et al. (2015, p.329) estabelece a distinção entre os conceitos de responsabilidade social e jurídica:

[...] enquanto a Responsabilidade Social demanda espontaneidade e assunção voluntária de obrigações de *compliance*, a Responsabilidade Jurídica é compulsória e inexorável; enquanto a Responsabilidade Social se compraz com obrigações de meio (por exemplo: desenvolvimento e implementação de técnicas de auditoria da cadeia produtiva), a Responsabilidade Jurídica enfoca obrigações de resultado (efetiva responsabilização por situações de trabalho escravo ocorridas em cadeia, independentemente da discussão sobre eficácia ou não dos mecanismos de auditoria aplicados); enquanto a Responsabilidade Social é norteada pelo princípio da reserva do possível (com a tendencial isenção da empresa por práticas que escaparam a seus mecanismos de *compliance*), a Responsabilidade Jurídica é norteada pelo princípio da melhoria contínua (a gerar maior objetividade nas responsabilidades, conforme se explicará).

Nota-se que as grandes *grifes* descredenciam confecções, facções e oficinas de costura em que a fiscalização detectou condições de trabalho precárias e degradantes e buscam outras empresas, mantendo a forma de contratação por meio de subcontratações e terceirizações. O caso da Zara Brasil, que mudou parte de sua produção para o Estado de Santa Catarina, com o objetivo de fugir da fiscalização incisiva em São Paulo, pode ser citado como exemplo.

Em 2011, a Zara Brasil e o Ministério Público do Trabalho (MPT) em São Paulo firmaram um termo de ajustamento de conduta (TAC), após Auditores-Fiscais do Trabalho flagrarem pela primeira vez trabalho escravo na cadeia produtiva da Zara. O documento apresentava diversas cláusulas sobre ações específicas da empresa para o combate ao trabalho escravo em toda sua cadeia produtiva, incluindo fornecedores e terceiros (MPT..., 2017, *online*).

Entretanto, durante fiscalização do TAC, realizada por Auditores-Fiscais do Trabalho, foi constatado o descumprimento de cláusulas acessórias do acordo. Tal fato levou o Ministério Público do Trabalho (MPT) em São Paulo a propor um novo TAC, homologado em 10 de maio de 2017. O TAC tem vigência imediata, prazo indeterminado, abrangência nacional e a seguinte finalidade:

dirimir dúvidas de interpretação existentes em relação ao acordo anteriormente descumprido, bem como para fortalecer a responsabilidade jurídica da Zara em sua cadeia produtiva, alcançando responsabilidade imediata e objetiva inclusive quando verificada a presença de trabalho proibido de crianças e adolescentes nos quadros de funcionários de seus fornecedores ou terceiros, informou o MPT. (MPT..., 2017, *online*).

O termo amplia a responsabilidade jurídica da empresa sobre a cadeia produtiva em caso de identificação de trabalho análogo ao de escravo ou trabalho infantil. Ademais, a empresa pagará R\$ 5 milhões pelo descumprimento comprovado de cláusulas acessórias do TAC anterior, que serão revertidos para projetos sociais voltados à reconstituição do bem lesado, notadamente nas áreas de trabalho em condições análogas à de escravo e trabalho infantil.

Apesar do apontamento de casos demonstrarem que a chama de exploração do trabalho análogo ao de escravo permanece acesa pelas grandes *grifes*, é importante pontuar que a inibição da reincidência empresarial não é impossível, no entanto, sinaliza para uma revisão e reorientação de estratégias que atinjam definitivamente os agentes dominantes (as grandes *grifes*) das cadeias produtivas globais e nacionais e a forma de contratação por meio de subcontratações e terceirizações retirando do cenário confecções, facções e oficinas de costura mapeadas pelos órgãos de fiscalização. As fiscalizações apontam que essa é a causa maior do problema.

3.8 O trabalho subordinado na estrutura da rede empreendedora: a insuficiência dos instrumentos jurídicos

Como descrito no Capítulo 2, há confecções e facções de costura que, além de comercializar seus confeccionados com empresas interpostas e tomadores de serviços (*grifes*, grandes magazines), inseridas em redes de subcontratações e cadeias de terceirizações, comercializam suas peças em centros comerciais e feiras livres, diretamente, ou por meio de relações estabelecidas informalmente com feirantes – normalmente microempreendedores

individuais –, podendo ser citado, como exemplos, o Beco da Poeira e a Feira da Rua José Avelino, no centro da cidade de Fortaleza, no estado do Ceará.

O trabalho das costureiras nas confecções, nas facções de costura e no trabalho em domicílio, portanto, se apresenta de duas maneiras, as quais não são excludentes. A primeira envolve redes de subcontratação e terceirização que têm como beneficiário final o tomador de serviços, dono de uma grife ou grandes magazines, sendo esse o responsável pelo gerenciamento e controle da produção. A atividade prestada pela costureira é essencial aos fins do empreendimento do tomador dos serviços e, por sua vez, integra a trabalhadora em sua estrutura.

Na segunda situação, nota-se um comércio com o predomínio de diversos atores sociais à margem da legislação laboral e previdenciária, bem como desprovidos de políticas públicas, destacando-se, como exemplo, costureiras domiciliares, feirantes, vendedores ambulantes, carregadores de peso, catadores de resíduos, entre outros descritos no Capítulo 2.

Nesse debate, é pertinente perguntar como é possível para o direito do trabalho e as políticas públicas proteger esses trabalhadores, e é sob essa perspectiva que se pretende abordar esse estudo. As soluções para coibir a precariedade e a informalidade do trabalho e imputar responsabilidades se mostram diferentes para cada uma das duas situações acima referidas.

Não restam dúvidas que a informalidade, a precariedade³⁶ e a rotatividade³⁷ marcam as novas formas de trabalho no atual cenário brasileiro.³⁸ Mais mulheres que homens vivem

³⁶ Paulo Fontes, pesquisador da Fundação Getúlio Vargas, comenta que, em geral, a informalidade esteve tradicionalmente associada ao que hoje denominamos de precariedade do trabalho e o trabalho informal traz consigo a ideia insegurança e ausência de direitos. O pesquisador lembra que o atual aumento do desemprego remete a crise da década de 1990, quando o país entrou numa recessão profunda, tomou medidas que aprofundaram a crise com a ideia do ajuste fiscal e conclui ser bem semelhante com o que está acontecendo atualmente (INFORMALIDADE..., 2017, *online*).

³⁷ Dados de 2014 do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE revelaram que a alta rotatividade característica do mercado de trabalho no país é significativamente maior nas atividades terceirizadas. O tempo médio dos contratos em 2014 era de 34,1 meses (ou dois anos e 10 meses), enquanto nas atividades contratantes esse período era de 70,3 meses, ou cinco anos e 10 meses. (DIEESE, 2017, *online*). Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) divulgados em 18.05.2017, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) demonstram que entre os 14,2 milhões de desempregados no País no primeiro trimestre de 2017, 2,9 milhões estavam na busca por trabalho havia mais de dois anos. (PAÍS..., 2017, *online*).

³⁸ Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - Pnad Contínua, divulgados em 31.05.2017, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revelam que 33,7 milhões de trabalhadores com carteira assinada em fevereiro ganham, em média, R\$ 1.983 por mês, enquanto os 10,2 milhões de trabalhadores sem carteira recebem R\$ 1.215, também na média, remuneração 39% menor; e os 22,2 milhões de trabalhadores por conta própria ganham R\$ 1.528, montante 23% menor. Os trabalhadores desprotegidos, – sem registro e

nessa situação.³⁹ Essa realidade não é diferente na indústria de confecção do vestuário brasileira e nas confecções e facções de costura em Fortaleza.⁴⁰

As políticas de combate à informalidade das relações de trabalho, à precariedade dos direitos trabalhistas e à vulnerabilidade das trabalhadoras nas confecções, nas facções de costura e no trabalho em domicílio denotam a necessidade de novas estratégias regulatórias, notadamente nas legislações trabalhista e previdenciária, ou de políticas públicas mais adequadas ao seu enfrentamento.

Isso porque elevado contingente das mulheres ocupadas estão desprotegidas com relação ao Seguro Desemprego, ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço-FGTS, aos acidentes de trabalho, às doenças, à aposentadoria, à licença maternidade, entre outros, contando com sua força de trabalho enquanto permanecem em atividade⁴¹ e, na ocorrência de incapacidade para o trabalho, dependem da solidariedade familiar ou de possíveis poupanças individuais privadas para sobreviverem.⁴²

As confecções e facções de costura, conforme visto no Capítulo 2, podem se constituir como empresas formais ou informais e os trabalhadores nessas empresas podem ser formais ou informais. As atividades formais estão imbricadas, interconectadas, com atividades informais e, como último elo dessa rede, encontram-se as costureiras domiciliares, que em regra são informais.

As costureiras envolvidas nesses diferentes tipos de contratação informal, situadas na ponta inferior da cadeia produtiva, representam considerável contingente de trabalhadoras

aqueles que trabalham por conta própria – não contam com qualquer garantia dos direitos trabalhistas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (SEM..., 2017, *online*) (IBGE..., 2017, *online*)

³⁹ Dados apresentados no estudo “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça com base em séries históricas de 1995 a 2015” da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do IBGE revelaram que as mulheres trabalham em média 7,5 horas a mais que os homens por semana. No ano de 2015, a jornada total média das mulheres era de 53,6 horas, enquanto a dos homens era de 46,1 horas. No que se refere às atividades não remuneradas, mais de 90% das mulheres esclareceram realizar tarefas domésticas – proporção que se manteve quase inalterada ao longo de 20 anos, assim como a dos homens (em torno de 50%). (IPEA, 2017, *online*)

⁴⁰ Nas grandes empresas a força de trabalho predominante é feminina. Nas facções domiciliares também a mão-de-obra empregada é quase sempre feminina, salvo situações em que o esposo, um filho ou parente, passa a contribuir, realizando atividades que exija pouca expertise.

⁴¹ Estudos revelam que, mesmo acometidos de alguma doença, trabalhadores informais evitam se ausentar das atividades de trabalho (DÍAZ; GUEVARA; LIZANA, 2008; ROSA; MATTOS, 2010).

⁴² Conforme estimativa da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as mulheres têm contratos sem garantias mínimas, salários injustos e podem não ter direito a seguro desemprego, a licenças e a pensão. Representam 586 milhões num contexto de pouco mais de 1,24 bilhão. As mulheres também continuam sendo as que mais se encarregam das tarefas domésticas, dos idosos e dos filhos, sem remuneração, situações que revelam obstáculo para seu acesso e permanência no mercado de trabalho (EL PAÍS, 2017, *online*)

desprovidas de direitos trabalhistas e previdenciários e simbolizam números alarmantes de acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e falta de segurança no ambiente de trabalho nas confecções, nas facções de costura e no trabalho em domicílio.

Essas mulheres executam tarefas específicas do processo produtivo, como, por exemplo, a montagem das peças, a colocação de etiquetas e de apliques, entre outros, e contam com o apoio de outros membros da família no desempenho das atividades. As relações são desburocratizadas e horizontalizadas. O vínculo social e de confiança é condição indispensável para o desenvolvimento dessa relação produtiva.

Os trabalhadores arregimentados pelas facções de costura e pelas trabalhadoras domiciliares não são empregados da costureira, se considerar que não existe um contrato de trabalho entre ela e a pessoa da família que ajuda na atividade, tampouco existe a delimitação e o controle de jornada, mas sim um contrato de confiança com pessoas que a costureira – trabalhadora domiciliar, recorre para auxiliar na realização da produção.

No primeiro caso, que envolve grandes empresas, confecções, facções de costura e trabalhadoras em domicílio, o desmonte das redes de subcontratação e cadeias de terceirização permite alcançar a empresa formal que se beneficia do trabalho da costureira. Essa alternativa indica um meio efetivo porque a empresa, dona do “poder econômico relevante”, encontra-se formalmente estruturada e possui lastro econômico suficiente para pagamento dos valores devidos às costureiras que contribuíram com seu trabalho na confecção de peças de vestuário.

Nessa situação, por uma estratégia mercadológica, com o objetivo de ganhos de produtividade, redução de custos e despesas trabalhistas e previdenciárias, a empresa mãe, tomadora de serviços, pulveriza algumas etapas da produção do vestuário do seu parque fabril, embora não pulverize o controle empresarial. É notório, nesse caso, que sem a atividade da costureira, a atividade empresarial não se realiza. Ademais, os lucros auferidos numa ponta da cadeia sinalizam que do outro lado deve existir uma parte sendo prejudicada: a costureira.

No segundo caso, a situação se configura de maneira um pouco diferente. Percebe-se que a costureira, pessoa foco desses pequenos empreendimentos domiciliares, conta, normalmente, com a ajuda de membros da unidade domiciliar, que trabalham sem

remuneração e auxiliam no cumprimento dos prazos de entrega das encomendas feitas pelos feirantes, que comercializam as peças em centros comerciais e feiras livres.

Essas mulheres, microempreendedoras caseiras, produzem as peças de vestuário em ambientes que simbolizam autênticos esconderijos da informalidade e da precariedade, invisíveis e ignorados pelos formuladores de políticas públicas e se estabelecem à margem da regulação formal, por meio de negociações cotidianas com seus clientes, fornecedores de matérias-primas e parceiros de trabalho (feirante/fabricante, que participa do planejamento e confecção da peça e feirante/comerciante, que adquire mercadoria com diversos fornecedores e comercializa na feira).

Outrossim, e não menos importante, situa-se no segundo caso a análise do discurso do empreendedorismo⁴³. Ao contrário do que apregoa o discurso oficial, de flexibilidade produtiva como fator de incentivo às micro e pequenas empresas, e que essa medida consiste em excelente oportunidade para o trabalhador se tornar empresário e forma de solucionar seu desemprego e exclusão,⁴⁴ muitas vezes, essa alternativa não tem qualquer viés mais incluyente, capaz de eliminar o problema do desemprego e da exclusão social.

Nesse sentido, é importante observar se esse novo trabalhador/empreendedor e essas novas formas de trabalho não padronizadas que emergem na cidade de Fortaleza constituem novas oportunidades ou novas precariedades, trazendo à tona a situação dos feirantes (fabricante, comprador e vendedor) que atuam na Feira da Rua José Avelino, no centro da cidade de Fortaleza, no estado do Ceará.

O microempreendedor/feirante é polivalente e multifuncional: compra matéria-prima dos fornecedores, planeja e fabrica a mercadoria e se dirige à Feira para comercialização e ainda negocia parcerias com facções de costura e trabalhadoras em domicílio. Não obstante, na maioria dos casos, possuem registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas – CNPJ e integram a cadeia de confecções do vestuário, essas empresas constituídas pelo

⁴³ “A palavra “empreendedor” (em francês dizemos *entrepeneur*) tem sua origem na França, por volta dos séculos XVII e XVIII. Eram chamados empreendedores as pessoas ousadas que estimulavam o progresso da economia por buscar novas formas de agir. Assim sendo, temos que o empreendedor é aquele que dá início a um negócio, compreendido este como esforço organizado por pessoas para produzir bens e/ou serviços com o intuito de vendê-los em um mercado para alcançar recompensa financeira” (REIS JÚNIOR, 2013, p.11).

⁴⁴A Lei Complementar nº 147/2014 (BRASIL, 2014, *online*) estabelece que o “MEI é modalidade de microempresa”, e que “o instituto do MEI é uma política pública que tem por objetivo a formalização de pequenos empreendimentos e a inclusão social e previdenciária.” Além do que “a formalização de MEI não tem caráter eminentemente econômico ou fiscal.” (Art. 18-E e §§), o que dá entender que é uma política pública de inclusão.

microempreendedor descentralizam algumas etapas do processo produtivo para facções de costura ou trabalhadoras domiciliares, que realizam parte da produção do confeccionado, sem formalizar contrato de trabalho ou pactuar contrato civil com o microempreendedor/feirante.

A criação de facções de costura e o trabalho em domicílio representam um aspecto do empreendedorismo. O maior risco desse modelo de negócio é a falta de efetividade de direitos trabalhistas e previdenciários das costureiras inseridas em microcadeias produtivas, as quais o elo final é, no máximo, o microempreendedor ou a pequena empresa sem lastro econômico. Esse feirante que utiliza o trabalho das facções de costura e o trabalho em domicílio é quase tão vulnerável quanto a costureira.

As atividades não formalizadas, não regulamentadas e não protegidas pelos benefícios legais conquistados pelos trabalhadores formais atingem não apenas as costureiras faccionistas e domiciliares, mas, também, trabalhadores que movimentam as feiras livres da Capital.

Nota-se, nesse cenário, a falta de políticas públicas direcionadas às costureiras faccionistas e domiciliares – que deságuam seus produtos nas feiras –, aos feirantes e demais trabalhadores, como, por exemplo, ambulantes, montadores de box, carregadores de peso, catadores de resíduos e outros atores sociais que integram a atividade. As ações realizadas pelo poder público no local das feiras são de mero ordenamento. Os trabalhadores parecem invisíveis às estatísticas sociais e às políticas públicas.

Essa dinâmica produtiva, não raras vezes, se apresenta na direção oposta de formalização das relações de trabalho, na medida em que contribui para a inclusão de trabalhadores em precárias condições de trabalho, pois buscam garantir sua inserção no mercado. Induzidos pela vontade de serem donos do seu próprio negócio e se tornarem empreendedores, trabalhadores acabam, em muitas situações, absorvidos por trabalhos em condições degradantes e mediante jornadas excessivas e exaustivas, desprovidas de direitos trabalhistas e garantias de seguridade social.

A necessidade de produzir e vender as mercadorias semanalmente para reaver o dinheiro investido, pagar contas e investir novamente no ciclo produtivo insere os feirantes em extensas e exaustivas jornadas de trabalho dentro e fora do ambiente da feira, à semelhança do que ocorre com as costureiras faccionistas e domiciliares que executam seus serviços mediante jornadas excessivas e exaustivas, recebendo por peça confeccionada.

Desse modo, políticas públicas que ajudem a costureira faccionista ou domiciliar, o feirante e os demais atores sociais a mudar o modelo desse negócio, que se inicia na confecção, na facção de costura ou no trabalho em domicílio e deságua nas feiras livres, constituem medida mais efetiva do que a desconstrução de microcadeias produtivas com a finalidade de identificação do tomador de serviços, pois, muitas vezes, aquele que demanda a atividade da costureira não tem condições de pagar dívidas trabalhistas e previdenciárias.

Observa-se que, para esse contingente de trabalhadores, parte em uma cadeia de produção toda situada na informalidade, os instrumentos jurídicos examinados nos itens anteriores não são eficazes o suficiente para resgatá-los da situação de informalidade, uma vez que, em grande parte dos casos, não há uma empresa mãe ou tomadora do serviço com capacidade econômica suficiente para se responsabilizar pelos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores. O êxito de ações trabalhistas que reconheçam o vínculo de emprego, nesse caso, seria praticamente insignificante.

Nessas situações, é essencial o desenvolvimento de políticas públicas que envolvam todos os atores do processo produtivo no sentido de promover a formalização das empresas e das relações de trabalho, avaliando oportunidades e procurando adequá-las às necessidades dos atores sociais. Esse tema vai além do objeto de pesquisa, porém é essencial ressaltar a insuficiência das repostas jurídicas formuladas no direito do trabalho.

Este estudo propõe a adoção de políticas públicas que contemplem ações diferenciadas direcionadas às mulheres, que considerem as desigualdades de gênero e o predomínio das mulheres no setor informal. A feminização do trabalho na indústria de confecção do vestuário também é uma questão que deve fazer parte das reflexões sobre o assunto.

Para tanto, sugere-se a criação de políticas de incentivo à formalização das relações laborais, ocupação de postos de trabalho que ofereçam melhores condições de rendimentos, propiciem a não discriminação entre homens e mulheres e, principalmente, sejam capazes de assegurar direitos trabalhistas e previdenciários a essas trabalhadoras. Por outro lado, o acesso à creche constitui benefício fundamental para que essas trabalhadoras possam concorrer a oportunidades de trabalho e exercer atividades remuneradas com carteira de trabalho assinada.

Outrossim, a criação de espaços de diálogo envolvendo os atores sociais favorece o desencadeamento de processos de intervenção e o reconhecimento das formas de manifestação da informalidade no mundo do trabalho. Essa medida revela-se importante para

a redução da informalidade e da precariedade do trabalho e contribui para que recomendações e soluções para os problemas apresentados sejam propostos coletivamente.

Além disso, a criação desses espaços de diálogo permite uma maior proximidade com os atores sociais envolvidos, possibilita uma reflexão acerca dos locais onde as costureiras desenvolvem o seu trabalho, permite uma análise dos espaços onde os feirantes e os ambulantes comercializam seus produtos, como também propicia um estudo dos ambientes onde os demais atores sociais realizam “bicos”.

Esse diálogo serve, ainda, para se pensar para além da revitalização, da reconfiguração e do reordenamento de espaços urbanos e, nessa perspectiva, contribuir para o desenvolvimento econômico da cidade de Fortaleza, com enfoque nos trabalhadores que compõem a dinâmica do processo produtivo das confecções do vestuário, ampliando horizontes e planejando ações coordenadas tendentes a contribuir para a formalização das empresas e das relações de trabalho.

Cabe destacar, ainda, que embora a Lei Complementar 147/2014 assegure ao Microempreendedor Individual – MEI direito a benefícios previdenciários e a redução de impostos e garanta os mesmos direitos assegurados à Microempresa – ME e à Empresa de Pequeno Porte – EPP, conforme Lei Complementar n.º 123/2006, nas áreas trabalhistas, de licitação, de acesso ao crédito, de acesso à justiça, entre outros, tais medidas, por si só, não se mostram suficientes para assegurar ao microempreendedor as melhores oportunidades de trabalho e soluções de combate ao desemprego e à exclusão social.

Convém ressaltar que a descentralização da regulamentação de política pública do Microempreendedor Individual encontra amparo na Constituição Federal de 1988, notadamente no art. 179, que atribui tanto à União, quanto aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios a obrigação de dispensar às microempresas⁴⁵, e às empresas de pequeno porte, tratamento jurídico diferenciado, visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela eliminação ou redução destas por meio de lei. Disso resulta que, ao município, também compete incentivar a capacitação desses pequenos empresários. Esse incentivo pode ocorrer, por exemplo, junto aos órgãos de apoio, como SEBRAE, SENAC, SENAI, entre outros.

⁴⁵ O MEI é uma modalidade de microempresa, conforme art. 18-E, §3.º da Lei Complementar n.º 147/2014)

CONCLUSÃO

A década de 90 representa um somatório de três grandes processos: a globalização, a reestruturação produtiva e o neoliberalismo no contexto mundial. Esses processos indicam um conjunto de modificações no âmbito da produção e do trabalho. Inspirados no modelo toyotista, esse período foi marcado pela abertura dos mercados internos, inovações tecnológicas e desconstrução dos direitos fundamentais sociais por meio de desregulamentação do mercado e implementação de novos padrões de gestão e de organização do trabalho.

Essa estratégia mercadológica contribuiu, por um lado, com a incorporação de empresas às cadeias produtivas globais e permitiu maior flexibilidade da produção e das relações de emprego, mas, por outro lado, favoreceu a proliferação das formas de contratação mais inseguras, afastou o controle e o acompanhamento de trabalhadores doentes e acidentados e transformou encargos trabalhistas e problemas de saúde e de segurança dos trabalhadores em operações de menor custo.

O conceito de trabalho decente é apresentado pela OIT como uma solução aos desafios da globalização, da reestruturação produtiva e do neoliberalismo em nível mundial. O conceito emerge como um paradigma à regulação do problema do trabalho nas cadeias produtivas globais, como uma diretriz a ser adotada pelos países desenvolvidos e como fundamento das estratégias nacionais dos países em desenvolvimento com o intuito de combater as formas de trabalho precário, eliminar situações de exclusão e de discriminação no trabalho e promover o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores nas cadeias globais de produção.

A Resolução sobre Trabalho Decente nas Cadeias Globais de Fornecimento corresponde a discussão mais atual sobre o assunto nas cadeias de abastecimento mundiais e constitui importante instrumento destinado à promoção do trabalho decente, por meio do diálogo social, proteção social e criação de empregos.

O estudo da indústria de confecção do vestuário permitiu a constatação de dois sistemas produtivos: o sistema fabril e o sistema de suor. Na primeira situação, a produção aglomera-se no parque fabril, mediante controle completo da empresa sobre a produção e as condições de trabalho dos empregados, contratados diretamente pela empresa. A segunda situação é assentada na subcontratação de serviços, fragmentação da produção em uma cadeia de micro e pequenas empresas, recebimento conforme a produtividade do trabalhador e fortalecimento de relações com fundamento no menor preço e de acordo com o prazo de entrega das mercadorias.

No sistema de suor, os locais de trabalho se misturam com as residências, onde se instalam oficinas de costura que acomodam famílias ou pessoas aglomeradas, mediante precárias ou inexistentes condições de higiene e segurança no trabalho, jornadas de trabalho excessivas e exaustivas. Nesses espaços, é comum identificar situações de servidão por dívida, trabalho forçado, salários miseráveis, limitação à liberdade de locomoção e condições de trabalho precárias e degradantes.

A globalização econômica e a descentralização produtiva daí decorrente reavivaram o sistema de suor no cenário internacional das relações de trabalho. Assim, reaparece no contexto global o modelo de organização da força de trabalho com a inserção de grandes empresas da moda na ponta superior da cadeia de produção e verdadeiros suadouros na ponta inferior, trilhando um percurso contrário à promoção do trabalho decente.

Este estudo ressalta que, sem modificações no padrão de gerenciamento e sem reexame dos critérios de responsabilização pela contratação de trabalhadores da cadeia produtiva, pactos, acordos e todas as demais medidas destinadas à difusão de padrões laborais mínimos, terão pouca ou nenhuma eficácia para a elisão das *sweatshops* contemporâneas e a eliminação da precarização das relações de trabalho.

Esta dissertação destaca a indústria de confecção do vestuário brasileira. A descrição dessa indústria abrange os fluxos da migração clandestina de jovens adultos, com baixa escolaridade; a sazonalidade da produção; a difusão do trabalho informal e precário por meio da deslocalização de unidades produtivas; a imersão de empresas em cadeias produtivas globais, por meio da pulverização de redes de subcontratação e terceirização; a proliferação de confecções e facções de costura; o trabalho em domicílio e a integração de mulheres à força de trabalho, normalmente em condições precárias, degradantes e discriminatórias.

O recorte deste trabalho perpassa o Ceará, estado do Nordeste, que desenvolveu, na década de 90, uma política mais atrativa de investimentos industriais e de incentivos fiscais, propiciou baixo custo de mão de obra e incentivou relações de trabalho com pouca regulação e frágil organização sindical.

Esse modelo de negócio desencadeou novas formas de produção e modalidades de contratação com direitos sociais reduzidos, contribuiu para a precarização das relações de emprego e das condições de trabalho, atingiu predominantemente as mulheres, e inegavelmente propiciou o fortalecimento e o crescimento do mercado da moda informal no Ceará, com predomínio de facções de costura e trabalhadoras em domicílio, subcontratadas ou terceirizadas por grandes fábricas, confecções ou outras empresas intermediárias.

Este trabalho revela que, passados mais de vinte anos, vestígios da reestruturação produtiva, da reorganização econômica e da flexibilização das relações de trabalho ainda se apresentam na indústria de confecção do vestuário cearense. Notam-se, ainda nos dias atuais, referências à subcontratação e à terceirização entre as empresas ligadas a diferentes etapas do processo produtivo e que compõem a atividade na indústria de confecções do vestuário cearense e nos centros de comercialização de vestuário popular em Fortaleza.

Algumas confecções e facções de costura se constituem como empresas formais ou informais e mesclam vínculos de trabalho formais e informais. Essas facções de costura pulverizam o trabalho entre costureiras domiciliares e funcionam, comumente, em pequenos galpões no terreno da própria casa do proprietário ou nos arredores e simbolizam verdadeiros espaços de informalidade e precariedade.

As facções e as oficinas de costura domiciliares podem ser consideradas verdadeiras *sweatshops contemporâneas*. As trabalhadoras se submetem a jornadas extensas e exaustivas, sujeitam-se a trabalhos degradantes, recebem salários de acordo com a produtividade e não gozam dos direitos trabalhistas e previdenciários previstos no ordenamento jurídico brasileiro.

Algumas dessas relações de trabalho vivenciadas pelas costureiras nas facções e oficinas de costura domiciliares podem ser definidas como uma forma de trabalho escravo, embora não se tenha conhecimento do tráfico de pessoas para fins de exploração laboral, da servidão por dívida, do trabalho forçado e da limitação à liberdade de locomoção dessas trabalhadoras.

Ademais, a maioria dessas facções e oficinas de costura domiciliares não formaliza contrato de prestação de serviços com a empresa tomadora. Os aspectos jurídicos, especialmente aqueles relacionados à responsabilidade pela contratação e condições de trabalho das costureiras, sequer ocupam a periferia da negociação. Essas relações se regem pelo compromisso com a qualidade de montagem da peça e pelo cumprimento do prazo de entrega.

As relações laborais, sedimentadas pela confiança entre o dono da facção ou oficina de costura domiciliar e a empresa contratante, alimentam a informalidade e a precariedade das condições de trabalho das costureiras, que recebem conforme a produtividade, carentes de direitos trabalhistas e previdenciários. Essas trabalhadoras contam, normalmente, com a ajuda do grupo familiar e de amigos, unidos a partir da relação social e de laços de confiança, para a realização dos serviços.

Observa-se que a grande maioria dessas costureiras tem um patamar rebaixado de proteção social e menor acesso aos direitos trabalhistas básicos, como, por exemplo, o seguro desemprego, o auxílio acidente, o auxílio doença, a aposentadoria, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, licença maternidade, entre outros, portanto, em desacordo com as normas legais e fora do alcance das instituições públicas de seguridade social.

Este estudo centra o exame especificamente nas redes de subcontratação e cadeias de terceirização que movimentam a indústria de confecções do vestuário em Fortaleza, contratadas por grandes indústrias, magazines e lojas de grife nacionais e internacionais e que, ao mesmo tempo, comercializam confecções do vestuário em centros comerciais e feiras locais, possibilitam o desenvolvimento da economia informal e inserem trabalhadores no setor informal.

Em Fortaleza, o trabalho das costureiras se apresenta de duas maneiras diferentes, porém não excludentes. Identificam-se, por um lado, confecções, facções de costura e trabalhadoras em domicílio que confeccionam peças de vestuário encomendadas por tomadores de serviços nacionais e internacionais – grandes fábricas, grifes da moda, magazines –, inseridas em redes de subcontratações e terceirizações.

Por outro lado, observa-se que essas mesmas confecções, facções de costura e trabalhadoras em domicílio têm relações com o comércio local, comercializam os produtos confeccionados, com sua própria marca, em centros comerciais e feiras livres, diretamente, ou

por intermédio de relações entabuladas informalmente com feirantes. Compreende-se, portanto, a indústria de confecção do vestuário em Fortaleza a partir das relações estabelecidas com marcas internacionais, nacionais, confecções, facções de costura e trabalhadoras em domicílio.

No primeiro caso, constatam-se redes de subcontratação e terceirização que têm no ápice da cadeia produtiva o tomador de serviços, proprietário de grandes empresas ou grifes da moda, sendo esse o responsável pelo gerenciamento e controle da produção, e na base confecções, facções de costura e costureiras domiciliares.

A segurança propiciada pelo vínculo de emprego amparado em leis e garantias sociais é fragilizada pelo processo contínuo de precarização das relações e condições de trabalho. Os donos das grandes fábricas e grifes da moda aproveitam as lacunas e a fragilidade das regulações do trabalho, bem como a insuficiência de fiscalizações, para adotar essas formas de contratação precárias com o objetivo de economizar encargos trabalhistas, previdenciários e tributários, compartilhar responsabilidades e garantir liberdade para realizar ajustes, conforme a sazonalidade da produção.

Na primeira situação, o desmonte das redes de subcontratação e cadeias de terceirização possibilita alcançar a empresa formal, que se beneficia do trabalho da costureira. Na ponta superior da cadeia existe uma empresa formalmente estruturada e que possui lastro econômico suficiente para pagamento dos valores devidos às costureiras que contribuíram com seu trabalho na confecção de peças do vestuário. A atividade realizada pela costureira é essencial aos fins do empreendimento do tomador dos serviços e integra a trabalhadora em sua estrutura.

No segundo caso, notam-se confecções, facções de costura e trabalhadoras em domicílio, que fomentam um comércio local com o predomínio de diversos atores sociais - costureiras domiciliares, feirantes, comerciantes, vendedores ambulantes, carregadores de peso, catadores de resíduos -, sem direitos trabalhistas, proteção social e desprovidos de políticas públicas. Esses trabalhadores alimentam o desenvolvimento da economia informal e exercem ocupações eminentemente informais.

As costureiras realizam suas atividades de maneira precária e informal, submetem-se a jornadas extensas e exaustivas, e recebem pagamentos irrisórios por peça confeccionada, encomendada pelos feirantes ou comerciantes locais. A situação dos feirantes, comerciantes,

vendedores ambulantes, carregadores de peso, guardadores de carros, catadores de resíduos, dentre outros, traz à tona novas precariedades no contexto do vestuário em Fortaleza.

O feirante, embora possua uma empresa formalmente constituída, na maioria dos casos, é um microempreendedor individual que integra a cadeia de confecções do vestuário e descentraliza algumas etapas do processo produtivo para facções e costureiras domiciliares, que realizam etapas da produção do confeccionado sem contrato de trabalho.

A falta de efetividade de direitos trabalhistas e previdenciários das costureiras inseridas em microcadeias produtivas é o maior risco desse modelo de negócio. Isso porque o tomador é, no máximo, o microempreendedor ou pequena empresa sem lastro econômico. Esse feirante microempreendedor que se beneficia do trabalho das costureiras nas facções e oficinas de costura domiciliares é quase tão vulnerável quanto a costureira.

A necessidade de produzir e a obrigação de vender os produtos confeccionados semanalmente, com o objetivo de reaver o dinheiro empregado, pagar despesas e investir novamente na produção, atrai os feirantes para trabalhos em condições precárias e degradantes, insere esses trabalhadores no ciclo ininterrupto de extensas jornadas de trabalho dentro e fora do ambiente da feira, à semelhança do que acontece com as costureiras domiciliares, que realizam suas atividades mediante jornadas extensas e exaustivas, sem priorizar os cuidados com a saúde e a segurança no ambiente de trabalho.

Comerciantes, vendedores ambulantes, carregadores de peso, guardadores de carros, catadores de resíduos, dentre outros atores que contribuem para a circulação e distribuição de confecções do vestuário nos centros comerciais e feiras de Fortaleza, como, por exemplo, o Centro Comercial Beco da Poeira e a feira da Rua José Avelino, são trabalhadores que desenvolvem atividades na direção contrária à formalização das relações de trabalho.

Conseqüentemente, esses trabalhadores não usufruem de direitos trabalhistas, benefícios e garantias de seguridade social, o que é especialmente problemático, porque deixam essas pessoas excluídas do sistema de proteção do trabalho e desamparadas em relação aos riscos à saúde ocupacional e a acidentes de trabalho, situações desencadeadas pela precarização das relações de trabalho.

Na segunda situação, compreende-se que, para aquele contingente de trabalhadores, imerso em uma cadeia de produção toda situada na informalidade, o desenvolvimento de

políticas públicas e a criação de espaços de diálogo social constituem medidas mais efetivas do que a desconstrução de microcadeias produtivas com a finalidade de identificação do tomador de serviços.

Isso porque, na maioria das situações, não se identifica uma grande empresa ou tomadora do serviço com capacidade econômica bastante para se responsabilizar pelos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores. Muitas vezes, aquele que demanda a atividade da costureira, a exemplo do feirante microempreendedor, não tem condições de pagar dívidas trabalhistas e previdenciárias. O sucesso de demandas trabalhistas que reconheçam o vínculo de emprego, nesse caso, seria praticamente irrelevante.

Conclui-se, nessa perspectiva, que o desenvolvimento de políticas públicas e a criação de espaços de diálogo social que auxiliem a costureira, o feirante e os demais atores sociais a mudar o modelo desse negócio tão importante para o desenvolvimento econômico da cidade de Fortaleza, promovendo a formalização das empresas e das relações de trabalho, propondo coletivamente solução para os problemas apresentados, avaliando oportunidades e procurando adequá-las às necessidades dos atores sociais, constituem medidas mais efetivas do que a desconstrução de microcadeias produtivas com o objetivo de identificação do detentor do poder econômico.

O estudo desenvolvido permitiu observar que a precariedade do trabalho, o baixo rendimento, a desproporcionalidade de rendimentos entre homens e mulheres, o número de trabalhadoras sem carteira assinada e, conseqüentemente, sem direitos trabalhistas assegurados na legislação e à margem das instituições públicas de seguridade social são assuntos que carecem de respostas das políticas públicas do município de Fortaleza, em um setor econômico fundamental para o desenvolvimento da cidade.

Ações efetivas desenvolvidas pela gestão municipal de Fortaleza e pelos órgãos responsáveis pela criação de políticas públicas apontando o caminho para a formalização das relações de trabalho dessas pessoas, mirando transformar os trabalhos informais em trabalhos típicos e mediante assalariamento formal, conferindo direitos trabalhistas e previdenciários a esses trabalhadores, são temas que precisam ser discutidos.

Desse modo, esta dissertação sugere a adoção de políticas públicas destinadas ao enfrentamento do trabalho informal e precário desses trabalhadores, de modo que contribuam para a costureira faccionista, o feirante e os demais atores sociais mudar o modelo desse

negócio, que fortalece o trabalho nas facções e oficinas de costura em domicílio, e deságua nos centros comerciais de moda popular e nas feiras livres.

Propõe-se, ainda, a criação de espaços de diálogo social envolvendo os atores sociais – trabalhadores, governo, empregadores, representantes sindicais – , com o objetivo de reconhecer as formas de manifestação da informalidade, de propor coletivamente recomendações de solução para os problemas apresentados e de planejar ações coordenadas atribuindo aos envolvidos as responsabilidades e os prazos de implantação das ações, com a finalidade de contribuir para uma maior formalização das empresas e das relações de trabalho.

A criação de espaços de diálogo social proporciona uma maior afinidade com as costureiras, permite uma reflexão acerca dos espaços onde essas mulheres realizam o seu trabalho e contribui para compreender a dinâmica da produção por elas realizada com o objetivo de viabilizar e reconhecer a colaboração feminina para o desenvolvimento econômico desse modelo de negócio na cidade de Fortaleza.

Partindo-se de um cenário do trabalho no mundo contemporâneo em o emprego não representa mais a única forma de trabalho, muito menos a forma preponderante; o contrato de trabalho não constitui mais o instrumento jurídico predominante que formaliza o vínculo de emprego; a subordinação jurídica, elemento caracterizador da relação de emprego, indica que sua dimensão clássica é insatisfatória para assegurar proteção ao trabalhador na sociedade contemporânea; e as novas relações empresariais se desprendem do conceito clássico de grupo econômico estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, esta dissertação apresenta alguns instrumentos jurídicos que fundamentam a responsabilização do tomador de serviços pelo trabalho realizado nas redes de subcontratação e terceirização do vestuário.

Em vista disso, o estudo descreve questões complexas que precisam ser enfrentadas pelo direito do trabalho brasileiro, ampliando seu objeto de atuação para albergar formas contratuais e parcela de trabalhadores excluídos do sistema de proteção do Direito do Trabalho. Nesse sentido, apresentam-se possibilidades para o Direito do Trabalho e as políticas públicas protegerem esses trabalhadores, contribuindo para uma maior formalização das relações de trabalho dessas pessoas, conferindo direitos trabalhistas e previdenciários aos trabalhadores que emergem no mundo do trabalho contemporâneo.

Nesse sentido, examina-se a terceirização, no caso brasileiro, a partir de duas linhas de análise. A primeira refere-se a um exame teórico da terceirização, estabelecendo os limites

entre a terceirização lícita e a terceirização ilícita, que apresenta indícios de fraude e cujo atrativo é a eliminação da relação de emprego e todos os seus custos. A segunda trata-se da subcontratação no setor do vestuário e a responsabilidade da tomadora de serviços em relação ao trabalho realizado na cadeia produtiva de confecções, facções e oficinas de costura domiciliares, pulverizando a produção entre os diversos produtores nacionais, regionais e locais.

A discussão ganha relevo diante da dificuldade de se aplicar às relações terceirizadas o mesmo patamar de proteção garantido à relação de emprego, uma vez que os elementos fático-jurídicos que caracterizam uma relação empregatícia, especialmente a subordinação, não se manifestam da mesma forma em uma relação terceirizada.

A Súmula 331, inciso III, estabelece dois requisitos para afastar o vínculo de emprego com o tomador do serviço: a inexistência de subordinação direta e de pessoalidade. A teoria da subordinação estrutural enfrenta esse clássico conceito e confronta a concepção da Súmula 331 do TST.

O estudo propõe uma análise do conceito de subordinação jurídica, a partir das dimensões clássica, objetiva e estrutural, com a finalidade de caracterizar a relação de emprego. Presente qualquer uma das dimensões da subordinação, considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. O estudo mostra que, o critério tradicional, que admite a subordinação pelo enfoque da direção e da fiscalização, do poder de mando e do dever de obediência, atualmente é insuficiente para conferir maior inclusão social e proteção do trabalhador.

A Súmula 331 do TST, no seu inciso IV, autoriza a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora em caso de inadimplemento contratual da empresa terceirizante em relação aos créditos trabalhistas pretendidos por seus empregados. Entretanto, quando se identifica que a empresa tomadora de serviços ordena a produção como um todo e os trabalhadores estão inseridos na cadeia produtiva, por meio de uma subordinação estrutural, onde toda a dinâmica produtiva é ditada, controlada e gerida pela empresa tomadora, acolhendo o trabalhador, estruturalmente, a dinâmica da organização e funcionamento da empresa, é possível reconhecer que a responsabilidade antes subsidiária passa ser solidária à empresa terceirizada, sendo a tomadora obrigada a propiciar aos empregados terceirizados os mesmos direitos trabalhistas assegurados aos empregados diretos.

A teoria da subordinação estrutural, permite ampliar o conceito de subordinação e compreender que o fato de o trabalhador não se desprender do trabalho que realiza é suficiente para satisfazer o requisito fático-jurídico da subordinação estrutural, pois independentemente de estar sujeito à fiscalização, ao controle ou submisso à maneira de exercer sua atividade, contribui para a concretização do objetivo comum de toda a cadeia estrutural da empresa e, a partir do instante que deixa de prestar o seu trabalho, toda a estrutura empresarial se interrompe.

O objetivo da subordinação estrutural é apresentar uma alternativa para o Direito do Trabalho, no intuito deste ramo específico do direito não esmaecer sua carga protetiva em face das novas formas de trabalho. Desse modo, a releitura do conceito de subordinação, numa acepção estrutural, possibilita expandir o conceito de subordinação, adaptando-o à dinâmica do mercado de trabalho contemporâneo, de modo a albergar novas formas de contratação e relação de trabalho.

O reconhecimento da subordinação estrutural traz importantes consequências, a saber: repercute diretamente no âmbito da terceirização precarizante, reflete na responsabilidade da empresa tomadora pelos débitos trabalhistas da empresa prestadora em relação aos seus empregados, permite inserir a empresa tomadora numa posição de devedora principal, e não apenas subsidiária, e possibilita a não discriminação entre os empregados terceirizados e os empregados diretos contratados pela tomadora, garantindo a todos esses trabalhadores os mesmos direitos trabalhistas.

Não obstante, a Lei de Terceirização – Lei n.º 13.429/2017 – sedimenta a regra de responsabilidade subsidiária, que já era aplicada pela Súmula 331 do TST, e autoriza a terceirização para qualquer tipo de atividade. Isso significa também que a Lei chancela e legaliza a cascata de subcontratação e ainda caminha na contramão da direção do trabalho de denúncias e de fiscalização do trabalho escravo contemporâneo.

Nesse debate, uma questão importante se apresenta, qual seja, como coibir a ilimitada cadeia de subcontratação que abriga o uso do trabalho análogo ao escravo no setor de vestuário? Essa questão não deve ser desprezada, pelo contrário, precisa ser reconhecida e sedimentada pelos tribunais pátrios com fulcro em um novo paradigma para a relação de emprego: a subordinação estrutural.

O reconhecimento da relação de emprego diante dessa nova realidade encontra fundamento nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. A prestação laborativa do trabalhador, inserida nos fins da empresa, constituem o sustentáculo para uma nova leitura do conceito de subordinação e o alicerce para a integração das relações de trabalho desprotegidas e que muitas vezes cedem espaço para a prática de fraudes trabalhistas.

O art. 2.º, §2.º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, estabelece que as empresas que compõem o grupo econômico são solidariamente responsáveis pelos efeitos da relação de emprego, ainda que possuam personalidade jurídica própria. Embora a CLT adote a classificação de grupo econômico por subordinação, doutrina e jurisprudência assentam que o chamado “grupo econômico por coordenação” independe do controle e fiscalização de uma empresa líder, considera as empresas desempenhando suas atividades no mesmo plano, interligadas entre si, sendo bastante existir uma convergência de interesses, uma relação de cooperação.

A interpretação ampliativa ao conceito de grupo econômico, por meio de um critério mais abrangente do que o adotado na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme doutrina e jurisprudência, permite que provada a existência do grupo econômico, a solidariedade seja configurada, pois a finalidade buscada pelo legislador foi ampliar a garantia do crédito trabalhista, impondo a responsabilidade solidária às diversas empresas integrantes do mesmo grupo econômico quanto ao pagamento dos valores devidos, resguardando os direitos do trabalhador.

Nesse contexto, considera-se o serviço de uma costureira imersa em uma rede de subcontratação ou cadeia de terceirização do vestuário. Na base da rede ou cadeia situam-se facções de costura e trabalhadoras em domicílio, prestadoras de serviços de costura, que recebem encomendas de confecções intermediárias e, no ápice da rede ou cadeia, encontram-se grandes fábricas ou grifes da moda que encomendam os produtos confeccionados e são destinatárias da prestação dos serviços.

A costureira, no exercício de suas atividades, executa tarefas inseridas no contexto das atividades essenciais ao processo produtivo da empresa tomadora. A prestação do trabalho da costureira ingressa na empresa, adere às atividades do empreendimento. A não realização dessa atividade pela costureira certamente acarretaria perda de produtividade e poderia até inviabilizar o funcionamento da grande empresa.

A execução do trabalho em local distante do parque fabril não enfraquece o conceito de subordinação jurídica e o próprio conceito jurídico de empregador, concebido pelo direito brasileiro. O negócio é dirigido pela grande empresa ou dono da marca de roupa, sendo evidente o controle quanto ao processo de produção e de trabalho.

Esta dissertação propõe que a subordinação estrutural se materializa no momento em que os trabalhadores inseridos na cadeia produtiva, embora não recebam ordens diretas da empresa tomadora, na maioria dos casos, se sujeitam ao controle de qualidade que a empresa impõe, o qual se concretiza com a definição da peça piloto, o fornecimento de materiais, a definição de prazo de entrega e o pagamento por peça confeccionada.

Essa situação constitui uma nova forma de organização produtiva, com origem na empresa tomadora, que descentraliza e fragmenta a produção, criando, por meio de redes de subcontratação, uma nova espécie de subordinação. Nesse contexto, o estudo concluiu que a subordinação estrutural constitui a melhor interpretação e assegura a responsabilidade do tomador pelo pagamento dos créditos trabalhistas como contraprestação pelos serviços prestados pela costureira inserida em redes de subcontratação e terceirização precarizante.

A subordinação jurídica estrutural se torna um elemento importante para a caracterização da relação de emprego, bem como elemento definidor do contrato de trabalho; emerge como a resposta doutrinária e jurisprudencial mais adequada para identificar a atividade desempenhada pelo empregado, compatibilizando-a com o funcionamento da estrutura organizacional do empregador, extraíndo o elemento fático-jurídico da relação de emprego – a subordinação jurídica estrutural.

Outrossim, a tese da subordinação jurídica estrutural confere ao trabalhador proteção em face das novas formas de trabalho; constitui o critério mais eficiente para identificar, no caso concreto, das redes de subcontratação do vestuário, o sujeito passivo de responsabilidades trabalhistas pelos créditos devidos ao empregado; e amplia o campo de atuação do Direito do Trabalho para conferir resposta normativa eficaz ao fenômeno contemporâneo da terceirização trabalhista, especialmente a terceirização precarizante, de modo que parcela considerável de trabalhadores não fique à margem da proteção das normas laborais.

No estudo apresentado, expõem-se algumas modalidades de contrato que se apresentam nas redes de subcontratação do vestuário, ainda que desprovidos de sua forma escrita: a) o contrato de trabalho firmado entre a costureira e a facção de costura ou entre costureira e a

confeção e b) o contrato de facção firmado entre a confecção ou facção de costura e a tomadora são citados como exemplo.

No tradicional modelo de terceirização de serviços, o contrato de trabalho é pactuado entre o empregador, no caso, a empresa prestadora de serviços, e o empregado terceirizado. Entre a empresa prestadora e a empresa tomadora firma-se um contrato comercial ou civil. Por outro lado, em uma rede de subcontratação, o modelo seguido é o do *outsourcing*, em que a empresa tomadora de serviços celebra um contrato de natureza civil ou comercial com a prestadora de serviços. Esse é chamado contrato de facção.

O escopo desse contrato consiste no fornecimento de produtos prontos e acabados, pela contratada, confeccionados pelos empregados desta, sob sua responsabilidade e controle, não tendo o objetivo de prestação de serviços propriamente, muito menos o fornecimento de mão de obra, mediante a intermediação de empresa prestadora de serviços.

Nos contratos de facção, cuja estrutura é diferente do contrato de terceirização de serviços tradicional, torna-se ainda mais complexo reconhecer a responsabilidade, notadamente, da empresa tomadora por direitos trabalhistas ao longo dessa rede de subcontratação. Nos casos de contrato de facção, o posicionamento do TST, conforme item IV da Súmula nº 331, é no sentido de excluir a responsabilidade do estabelecimento tomador dos serviços, desde que não exista qualquer deturpação daquela modalidade contratual.

Entretanto, o estudo destacou que a exclusividade na prestação dos serviços à empresa contratante pode ser um vestígio de fraude, assim como a interferência na forma de trabalho dos empregados da contratada. Nesse viés, caso a execução das atividades da empresa contratada não seja totalmente independente e exista ingerência por parte da empresa contratante, o contrato de facção, na realidade, configura terceirização e atrai a incidência da Súmula 331, IV, do TST. Nessas situações, evidencia-se a responsabilidade subsidiária em relação à contratante pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas pela contratada, em face de seus empregados, afastando-se a responsabilidade solidária.

A grande empresa, detentora de poder econômico, que contrata um volume considerado de confeccionados a uma empresa pequena, sem lastro econômico, é responsabilizada subsidiariamente e não solidariamente, o que é especialmente problemático para o trabalhador, pois dificulta as chances de recebimento dos créditos pelos serviços prestados, na

medida em que somente pode demandar a grande empresa após exaurir as possibilidades em relação pequena empresa, solicitante dos seus serviços.

A responsabilização solidária da grande empresa que, além de elevado porte econômico, possui o poder de dirigir, direcionar e fiscalizar o trabalho na cadeia de fornecedores e compradores, evita que o empregado deixe de receber a remuneração adequada pelo trabalho prestado no contexto de uma rede de subcontratação.

Conseqüentemente, entende-se que a proteção dos trabalhadores em uma rede de subcontratação deve passar por uma compreensão mais ampla da subordinação jurídica e, nesse viés, defende-se a releitura do conceito de subordinação jurídica de modo a integrar relações de trabalho desamparadas pelo vazio legislativo, as quais, repetidas vezes, constituem terreno fértil para a prática de fraudes trabalhistas.

Além da teoria da subordinação estrutural, o trabalho descreve outros dois instrumentos jurídicos que fundamentam a responsabilização civil e trabalhista dos tomadores de serviço: a) teoria da cegueira deliberada e b) os contratos coligados e conexos.

A teoria da cegueira deliberada, perfilhada pelos órgãos de fiscalização do trabalho no contexto brasileiro, oportuniza demandar o tomador final de serviços que se posiciona em condição de ignorância diante de situações ocorridas ao longo de sua cadeia produtiva, muito embora, por um dever objetivo e razoável, deveriam conhecer. A identificação de trabalhadores em condições análogas à de escravo na cadeia produtiva do vestuário pode ser citada como exemplo.

A estratégia de combate é iniciar de cima para baixo, centrando o exame na responsabilização do empresário explorador do trabalho escravo, afastando a conduta das grandes marcas que alegam desconhecer as condições de escravidão contemporânea na fabricação de peças do vestuário, começando da ponta superior para a ponta inferior da cadeia de produção, de maneira que as grandes grifes não fomentem este tipo de conduta, provocando o desmonte de toda a cadeia.

A “identificação do poder econômico relevante”, ou seja, a conversão para o empresário que, por seu porte econômico, possui o poder de controle direito em uma dada cadeia produtiva e sua responsabilização jurídica em virtude da relação com a identificação do trabalho escravo contemporâneo na cadeia de produção, mostra-se como uma solução racional

e eficiente, apresentada pelos órgãos de fiscalização, se comparado a indicação do oficineiro situado na outra ponta da cadeia produtiva.

Esta dissertação possibilitou demonstrar que a teoria se encaixa perfeitamente nas situações em que as grandes grifes da indústria da moda de vestuário alegam desconhecer a precarização do trabalho na sua cadeia produtiva, cujo elo final é formado por confecções, facções de costura e trabalhadoras em domicílio, com poucos recursos financeiros, contratadas para produzir um número considerável de peças, mediante pagamentos irrisórios pelas peças confeccionadas.

O estudo apresentado permitiu concluir que a responsabilidade de toda a cadeia produtiva obstaculariza a terceirização ilícita; é importante estratégia para o combate ao trabalho análogo ao de escravo; e serve como medida punitiva a todas as empresas que tentam se eximir da responsabilidade pela precarização do trabalho evidenciada na cadeia produtiva do vestuário.

Por fim, a existência de conexão entre os contratos e atividades econômicas das empresas tomadoras e prestadoras de serviços é outro instrumento que permite a responsabilização de todos os envolvidos numa cadeia produtiva pelos danos causados aos trabalhadores.

As empresas integrantes da cadeia produtiva, embora estruturalmente independentes, se encontram interligadas, compõe uma mesma operação econômica, perseguem finalidades que ultrapassam as finalidades individualmente consideradas e apresentam contratos coligados e conexos, de modo que o contrato de uma empresa pode influir sobre o contrato da outra empresa. Nota-se que os contratos estão coligados e conexos, interligados por um nexo econômico.

Não obstante os instrumentos jurídicos de responsabilização apresentados, o estudo apontou que os flagrantos de trabalho em condições análogas à de escravo têm-se repetido. As grandes grifes da moda assumem responsabilidades, mas mantêm o modelo de precarização do trabalho na cadeia produtiva, por meio de subcontratações e terceirizações, sem se desvincularem da empresa interposta. Geralmente, a tomadora apenas substitui o ente interposto e escolhe outras intermediárias, dentre as várias confecções e facções de costura existentes.

Entretanto, conclui-se que, coibir a reincidência do padrão de precarização do trabalho adotado pelas grandes empresas e grifes da moda não é uma tarefa irrealizável, mas revela-se imprescindível uma revisão e reorientação de mecanismos e estratégias que alcancem definitivamente os detentores do poder econômico das cadeias produtivas globais e nacionais, inibindo novas formas de contratação inseguras, por meio de subcontratações e terceirizações precarizante.

As soluções para coibir a precariedade e a informalidade do trabalho e imputar responsabilidades nas redes de subcontratação e cadeias de terceirização do vestuário em Fortaleza, se apresentam diferentes para cada situação encontrada. No primeiro caso, que engloba grandes empresas, confecções, facções de costura e trabalhadoras em domicílio, o desfazimento das redes de subcontratação e cadeias de terceirização possibilita alcançar a empresa formal, beneficiária final do trabalho da costureira. Essa possibilidade constitui um meio efetivo, porque a empresa tomadora encontra-se formalmente estruturada e possui lastro econômico suficiente para o pagamento do montante devido às costureiras que confeccionam peças de vestuário.

No segundo caso, porém, as costureiras, estabelecem negociações cotidianas com os clientes, fornecedores e feirantes, sem qualquer regularidade formal. Nota-se uma cadeia de produção toda situada na informalidade. As costureiras estão inseridas em microcadeias produtivas, as quais o ponto final é, no máximo, o feirante microempreendedor ou pequena empresa sem capital suficiente para solver débitos de seus trabalhadores. O êxito de demandas trabalhistas que reconheçam o vínculo de emprego, nesse caso, seria quase insignificante. O maior risco dessa estratégia de negócio, portanto, é a carência de efetividade de direitos trabalhistas e garantias de seguridade social das costureiras.

Esta dissertação destacou, ainda, que a distribuição e a comercialização de confecções do vestuário em centros comerciais e feiras livres envolvem diversos outros atores sociais à revelia de direitos trabalhistas, à margem de garantias de seguridade social e desprotegidos de políticas públicas, como, por exemplo, comerciantes, vendedores ambulantes, carregadores de peso, catadores de resíduos, entre outros.

No segundo caso, portanto, entende-se que os institutos jurídicos examinados não são eficazes o bastante para retirar aquele contingente de trabalhadores da situação de informalidade. O estudo apresentado demonstra que, na maioria das situações, não se

identifica uma empresa de grande porte ou tomadora de serviço com capacidade econômica suficiente para se responsabilizar pelos direitos trabalhistas dos trabalhadores.

Conclui-se, nesse ponto de vista, que o desenvolvimento de políticas públicas e o desenvolvimento de espaços de diálogo social que fortaleçam a costureira, o feirante e os demais atores sociais a modificar o modelo desse negócio tão significativo para o desenvolvimento econômico da cidade de Fortaleza, constituem medidas mais efetivas do que o desmonte de microcadeias produtivas com a finalidade de identificação do detentor do poder econômico relevante, pois, muitas vezes, o tomador de serviços não dispõe de recursos financeiros para adimplir dívidas trabalhistas e previdenciárias.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, L. Um olhar de gênero. Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas. In: ABRAMO, L.; ABREU, A. R. P. (Org.). **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

ABRAMO, L.; ABREU, A. R. P. (Org.). **Gênero e trabalho na sociologia latino-americana**. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

ABREU, Alice de Paiva. **O avesso da moda: trabalho a domicílio na indústria de confecção**. São Paulo: Hucitec, 1986.

ABREU, Alice de Paiva; SORJ, Bila. O trabalho a domicílio e relações de gênero: as costureiras externas no Rio de Janeiro. In: ABREU, A.R.P.; SORJ, B. (Org.). **O trabalho invisível: estudo sobre trabalhadores a domicílio no Brasil**. Rio de Janeiro: Rio Fundo Ed., 1993. p. 49-61.

ACIDENTES do trabalho mataram 55 pessoas no Ceará em 2016. **Estado**. 2017. Disponível em: <<http://www.oestadoce.com.br/geral/acidentes-do-trabalho-mataram-55-pessoas-no-ceara-em-2016>> Acesso em: 11 jun. 2017.

ALVES, Giovanni. PL 4330 – O tiro de misericórdia na regulação do trabalho brasileiro. **Revista do Instituto Humanitas Unisinos**, São Leopoldo/ RS, ano XV, n.464, p.22-26. 27 abr. 2015.

AMARAL FILHO, J. do. **Desenvolvimento local e descentralização na América Latina: o caso do Estado do Ceará**. Fortaleza: CEPAL/GTZ, 2000. Disponível em: <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31491/S0080000_pt.pdf?sequence=1> Acesso em: 27 abr. 2016.

AMBULANTES dizem que feira da José Avelino está mantida nesta quarta. **Globo**. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/ceara/noticia/ambulantes-dizem-que-feira-da-jose-avelino-esta-mantida-nesta-quarta.ghtml>> Acesso em: 16 jun. 2017.

AMORA, Z. B. Indústria e espaço no Ceará. In: SILVA, J. B. et al. (Org.). **Ceará: um novo olhar geográfico**. 2. ed. Fortaleza: Edições Demócrito Rocha, 2007.

AMORIM, Elaine R. **No limite da precarização: Terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção**. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Campinas, IFCH, Unicamp, 2003.

ANDRADE, Tânia. **Mulheres no mercado de trabalho**. 2016. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/a-camara/documentos-e-pesquisa/estudos-e-notas-tecnicas/areas-da-conle/tema7/2016_12416_mulheres-no-mercado-de-trabalho_tania-andrade> Acesso em: 27 mar. 2017.

ANDRESS, Beate. **Trabalho forçado e tráfico de pessoas: um manual para os inspetores do trabalho**. Genebra, 2008. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/trabalho_forcado_trafico_pessoas.pdf> Acesso em: 05 jul. 2015.

ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Universidade Estadual de Campinas, 1998.

ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. O trabalho e seus sentidos. **Confluências** - Revista Interdisciplinar de Sociologia e Direito, Niterói, RJ: Universidade Federal Fluminense, v.10, n.1, p. 43-61, 2008.

ANTUNES, Ricardo Luiz Coltro. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

APÓS setor têxtil CPI do trabalho escravo de São Paulo pretende investigar construção civil. **Repórter Brasil**. 2014. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/10/apos-setor-textil-cpi-do-trabalho-escravo-de-sao-paulo-pretende-investigar-construcao-civil/>> Acesso em: 12 dez. 2016.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; AMORIN, Elaine Regina Aguiar. Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na região de Campinas. **Cad. Pagu**, Campinas, n.17-18, p.267-310, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n17-18/n17a10.pdf>> Acesso em: 04 fev. 2016.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; FERREIRA, Verônica Clemente. Terceirização e relações de gênero. In: DRAU, Denise M.; RODRIGUES, Iram J.; CONCEIÇÃO, Jefferson J. (Org.). **Terceirização no Brasil**. Do discurso da inovação à precarização do trabalho. São Paulo: Annablume/ CUT, 2009. p. 129-150.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO - ABIT. **Informe Macroeconomia, Indústria e Serviços**, Fortaleza, ano VIII, n. 2, 2014. Disponível em: <https://www.bnb.gov.br/documents/88765/89729/iis_ano8_n03_2014_textil.pdf/d9c9bcd-c-38ac-4991-bf84-d25669d9c818> Acesso em: 23 mar. 2016.

BATISTA, A. **Efeitos da exposição ao ruído na saúde dos trabalhadores de uma feira no município de Fortaleza – CE**. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade de Fortaleza, Fortaleza, Ceará. 2013.

BECO da Poeira é requalificado para ser atrativo turístico da capital. **O Povo**. 5 ago. 2016. Disponível em: <<http://mobile.opovo.com.br/app/fortaleza/2016/08/05/noticiafortaleza,3644106/beco-da-poeira-e-requalificado-para-ser-atrativo-turistico-da-capital.shtml>> Acesso em: 7 ago. 2016.

BEZERRA, Lara Pinheiro. A prática dos sweatshops nas indústrias de confecção de vestuário e as estratégias de combate no contexto nacional e internacional. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE DIREITO INTERNACIONAL, 13. Fortaleza, Universidade de Fortaleza, de 26 a 29 ago. 2015. **Anais...**, 2015. Disponível em: <www.unifor.br> Acesso em: 22 set. 2015.

BEZERRA, Lara Pinheiro; GOMES, Ana Virgínia Moreira. Conceito e medidas de combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil. **Revista Brasileira de Direitos Humanos**, Porto Alegre, v.6, n.21, p.17-40, abr./jun. 2017.

BIGNAMI, Renato. Trabalho escravo na indústria da moda: o sistema do suor como expressão do tráfico de pessoas. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v.158, p.35-60, 2014. Disponível em:
<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/96140/2014_bignami_renato_trabalho_escravo.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 10 maio 2016.

BOICOTES não acabam com trabalho semiescravo. **Carta Capital**. 2015. Disponível em:
<<http://politike.cartacapital.com.br/boicotes-nao-acabam-com-trabalho-semiescravo/>> Acesso em: 11 jun. 2015.

BONFIM, Brena Késsia Simplício do; GOMES, Ana Virgínia Moreira. Para além da discussão sobre atividade fim e atividade meio: a igualdade de direitos e a responsabilidade solidária como meios para a proteção do trabalhador terceirizado. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 20, n. 2, p.266-296, jul. 2016.

BONFIM, Brena Késsia Simplício do; GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A Lei 13.429/17 e a possibilidade da terceirização da atividade fim**. [S.n.t.]. (Manuscrito submetido à publicação, 2017).

BRAGA, Iara; ABREU, Maria José; OLIVEIRA, Madalena. **O mercado de moda popular brasileiros nos centros de comercialização de vestuário popular na região Nordeste do Brasil**. 2015. Disponível em:
<https://www.researchgate.net/profile/Iara_Braga/publication/283490694_O_mercado_de_moda_popular_brasileira_os_centros_de_comercializacao_de_vestuario_popular_na_regiao_Nordeste_do_Brasil/links/563a602e08ae45b5d284ab63/O-mercado-de-moda-popular-brasileira-os-centros-de-comercializacao-de-vestuario-popular-na-regiao-Nordeste-do-Brasil.pdf> Acesso em: 22 mar. 2017.

BRASIL é condenado no âmbito da OEA em caso de trabalho escravo. **Blog do Sakamoto**. 2016. Disponível em: <<http://blogdosakamoto.blogosfera.uol.c9om.br/2016/12/15/brasil-e-condenado-no-ambito-da-oea-em-caso-de-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 19 dez. 2016.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1988.

BRASIL. **Lei Complementar nº 147/2014**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp147.htm> Acesso em: 11 abr. 2017.

BRASIL. **Lei n.º 10.803**, de 11 de dezembro de 2003. Altera o art. 149 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal. Brasília, DF, 2003.

BRASIL. Ministério da Integração Nacional – MIN. **Portaria 1.150/2003**. Brasília: MIN, 2003. Disponível em: <http://www.mi.gov.br/c/document_library/get_file?uuid=b9f0a700-687a-47e3-9c1c-4d418f9e6cf8&groupId=407753> Acesso em: 15 set. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. **Manual de combate ao trabalho em condições análogas às de escravo**. Brasília: MTE, 2011. Disponível em:

<<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC88201350B7404E56553/combate%20trabalho%20escravo%20WEB.PDF>> Acesso em: 20 jun. 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. **Trabalho escravo no Brasil em retrospectiva**: Referências para estudos e pesquisas. Brasília: MTE, 2012. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC882013543FDF74540AB/retrospec_trab_escravo.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2015.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Direitos Humanos. **Manual de recomendações de rotinas de prevenção e combate ao trabalho escravo de imigrantes**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Empresas terceirizadas são 22 das 100 maiores devedoras da justiça do trabalho**. 2013. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/empresas-terceirizadas-sao-22-das-100-maiores-devedoras-da-justica-do-trabalho> Acesso em: 11 abr. 2017.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do tratamento decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (Coord.). **Trabalho escravo contemporâneo**: o desafio de superar a negação. São Paulo: LTr, 2006. p. 132.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Expansão do mercado de trabalho não regulamentado e setor informal no Brasil. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 19, número especial, 1989.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, Campinas, n.14, p.153-174, jun. 2000.

CACCIAMALI, Maria Cristina. **O setor informal urbano e formas de participação na produção**. São Paulo: IPE, 1983.

CADEIAS produtivas globais em discussão. **Carta Capital**. 2016. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/blogs/blog-do-grri/cadeias-produtivas-globais-em-discussao>> Acesso em: 12 jan. 2017.

CADIDÉ, Iracema Mazetto. A subordinação estrutural no contexto da terceirização. **Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo, v.74, n. 5, p. 566-575, maio 2010.

CALÍOPE, Thalita Silva; SILVA FILHO, José Lázaro da. Imitation and innovation in fashion: Mapping the creative process in "Modinha" Segment On ARegio Nal Fair. **International Journal of Innovation**, São Paulo, v.4, n.2, pp. 119-139, Jul/Dec. 2016.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CAMPANHÃ, Marcela Ribas. **Sweatshops exploração moderna**. 28 abr. 2011. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/vies/vies/sweatshops-exploracao-moderna/>>. Acesso em: 11 jun. 2015.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização da mão-de-obra**. São Paulo: LTr, 2003.

CARNEIRO, Adriana Jacob. Tendência/ Debates. **Folha**. 2011. Disponível em:<<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniaofz0803201108.htm>> Acesso em: 11 jun. 2015.

CARVALHO, Renata Guimarães de et al. Situações de trabalho e relatos de dor entre feirantes de confecções. **Revista Psicologia: Organizações e trabalho**, v.16, n.3, p. 274-284, jul.-set. 2016. <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n3/v16n3a06.pdf>> Acesso em: 17 abr. 2017.

CASAS Pernambucanas é condenada a multa de R\$ milhões por trabalho escravo. **Repórter Brasil**. 2014. Disponível em:<<http://reporterbrasil.org.br/2014/12/casas-pernambucanas-e-condenada-a-multa-de-r-25-milhoes-por-trabalho-escravo/>> Acesso em: 11 jun. 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 7ª ed. rev. e atual. São Paulo: MÉTODO, 2012

CASSAR, Vólia Bomfim. Breves comentários à nova redação da lei 6.019/74 — terceirização ampla e irrestrita? **Migalhas**, segunda-feira, 3 abr. 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI256748,11049-Breves+comentarios+a+nova+redacao+da+lei+601974+terceirizacao+ampla+e>>. Acesso em: 20 maio 2017.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede - A era da informação: economia, sociedade e cultura**. São Paulo: Paz e Terra, 1999. v. I.

CASTRO, Carla Appollinario de; NUNES, Tiago de Garcia; ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende 2012. Empreendedorismo tupiniquim – Notas para uma reflexão. In: CONGRESSO INTERNACIONAL INTERDISCIPLINAR EM SOCIAIS E HUMANIDADES. Niterói RJ: ANINTER-SH/ PPGSD-UFF, 03 a 06 de set. 2012. **Anais...**, Niterói RJ, 2012. Disponível em: <<http://www.aninter.com.br/ANAIS%20I%20CONITER/GT07%20Economias%20e%20trabalho/empreendedorismo%20tupiniquim%20notas%20para%20uma%20reflex%C3O%20-%20Trabalho%20completo.pdf>> Acesso em: 20 mar. 2016.

CEARÁ registra média de 35 acidentes por dia aponta MTE. **Revista Proteção**. 2017. Disponível em <http://www.protecao.com.br/noticias/geral/ceara_registra_media_de_35_acidentes_de_trabalho_por_dia_aponta_mte/JyyJJ9jgA5/11535> Acesso em 2 jun 2017

CENTRO fashion e inaugurado com 3 mil boxes funcionando. **O Povo**. 2017. Disponível em: <<http://www.opovo.com.br/jornal/economia/2017/04/centro-fashion-e-inaugurado-com-3-mil-boxes-funcionando.html>> Acesso em: 27 abr. 2017.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

COMMONS, John R. The sweating system. In: STEIN, Leon. **Out of the sweatshop: the struggle for industrial democracy**. New York: Quadrangle/The New York Times Book Co., Inc., 1977. p. 44-46.

CONDENAÇÃO do grupo Riachuelo revela o adoecimento das trabalhadoras da moda. **Repórter Brasil**. 2016. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2016/01/condenacao-do-grupo-riachuelo-revela-o-adoecimento-das-trabalhadoras-da-moda/>> Acesso em: 19 dez. 2016.

CORREIA, Henrique. **Terceirização e trabalho temporário**. 2017. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/0B97fvR2VIygbN1ZzQWRsT2loNXM/view>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

DADOS de resgates mostram relação entre terceirização e trabalho escravo. **Blog do Sakomoto**. 2017. Disponível em <<https://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2017/03/30/dados-de-resgates-mostram-relacao-entre-terceirizacao-e-trabalho-escravo/?cmpid=copiaecola>> Acesso em 17 abr. 2017.

DE CADA 10 pessoas resgatadas do trabalho escravo 9 estão submetidas a terceirização. **Procuradoria Regional do Trabalho- 21.ª Região**. 2017. Disponível em: <<https://bibliotecaprt21.wordpress.com/tag/trabalho-escravo/>> Acesso em: 11 maio 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, n. 6, p.657-667, jun. 2006.

DENÚNCIAS de escravidão envolvem grife de Buenos Aires. **Repórter Brasil**. 2012. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2012/07/denuncias-de-escravidao-envolvem-grifes-de-buenos-aires/>> Acesso em: 10 maio 2016.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS – DIEESE. **As experiências de diálogo social para a redução da informalidade: modelo de intervenção social no território**. 2014. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/livro/2014/experienciaDialogoSocial.pdf>> Acesso em: 5 jun. 2015.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. **Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Fortaleza 2016: Mulheres e Mercado de Trabalho na Região Metropolitana de Fortaleza - 2015**. Fortaleza: DIEESE, 2016/2015. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2016/2015pedmulherfor.pdf> Acesso em: 5 jun. 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS – DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>> Acesso em: 11 maio 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS – DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho**. Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. 2017. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>> Acesso em 25 abr 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. **Seminários & Eventos**: os trabalhadores e o programa brasileiro da qualidade e produtividade. São Paulo: DIEESE, 1994.

DESEMPREGO em 2016 foi maior entre pretos, pardos, mulheres e jovens. **Folha**. 2017. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/02/1861327-desemprego-em-2016-foi-maior-entre-pretos-pardos-mulheres-e-jovens.shtml>> Acesso em: 2 mar. 2017.

DÍAZ, E. M.; GUEVARA, R. C.; LIZANA, J. L. Trabajo informal: Motivos, bienestar subjetivo, salud, y felicidad en vendedores ambulantes. **Psicologia em Estudo**, v.13, n.4, p.693-701, 2008.

DIFERENÇA salarial entre homens e mulheres cai, mas ainda passa de 20%. **Valor**. 2016. Disponível em < <http://www.valor.com.br/brasil/4787191/diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-cai-mas-ainda-passa-de-20> > Acesso em 2 mar.2017.

DONA da M. Office é condenada por trabalho escravo. **Estadão**. 2014. Disponível em: <<http://vida-estilo.estadao.com.br/noticias/moda,m5-textil-dona-da-mofficer-e-condenada-por-trabalho-escravo,1598373> >. Acesso em: 15 mar. 2015.

DOS TRABALHADORES em situação análoga à escravidão, 82% são terceirizados. **Rede Brasil Atual**. 2015, Disponível em < <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/08/82-dos-trabalhadores-em-situacao-analoga-a-escravidao-sao-terceirizados-4491.html>> Acesso em 15 mar 2017.

DOSSIÊ, terceirização e desenvolvimento. **Repórter Brasil**. 2016. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/11/Dossie-Terceirizacao-e-DesenvolvimentoLayout.pdf> > Acesso em: 11 maio 2017.

DRUCK, M. da G. **Terceirização**: (Des)Fordizando a fábrica – um estudo do Complexo Petroquímico da Bahia. Salvador: Boitempo/Edufba, 1999.

DRUCK, G.; FRANCO, T. **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

DRUCK, G.; FRANCO, T. A precarização do trabalho no Brasil: um estudo da evolução da terceirização no Brasil e na indústria da Bahia na última década. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**. v.13, p.97 - 120, 2008.

DRUCK, M. da G. Tentativa de burlar direitos trabalhistas se manteve no decurso da história. **Revista do Instituto Humanitas Unisinos**, São Leopoldo/ RS, ano XV, n.464, p.27-31. 27 abr. 2015.

EM 20 anos 50 mil trabalhadores em situação de escravidão foram salvos. **Globo**. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/05/em-20-anos-50-mil-trabalhadores-em-situacao-de-escravidao-foram-salvos.html>> Acesso em: 11 abr. 2017.

EM CPI Zara admite que havia trabalho escravo em sua cadeia produtiva. **O Globo**. 2014. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/em-cpi-zara-admite-que-havia-trabalho-escravo-em-sua-cadeia-produtiva-12558717>>. Acesso em: 15 mar. 2015.

EM NOTA M. Officer se defende de trabalho análogo à escravidão na sua cadeia produtiva. **Instituto Observatório Social**. 2016. Disponível em: <<http://www.observatoriosocial.org.br/?q=notici.a/em-nota-m-officer-se-defende-de-trabalho-analogo-escravidao-na-sua-cadeia-produtiva>>. Acesso em 12 fev. 2017.

EM NOVA estrutura beco da poeira completa 20 anos. **Diário do Nordeste**. 2011. Disponível em: <<http://diariodonordeste.verdesmares.com.br/cadernos/cidade/em-nova-estrutura-beco-da-poeira-completa-20-anos-1.251545>> Acesso em: 12 fev. 2017.

ESCRAVOS da moda os bastidores nada bonitos da indústria fashion. **Revista Galileu**. 2016. Disponível em: <<http://revistagalileu.globo.com/Revista/noticia/2016/06/escravos-da-moda-os-bastidores-nada-bonitos-da-industria-fashion.html>> Acesso em: 05 jan. 2017.

ESQUELETO do beco da poeira continua ocupado. **Diário do Nordeste**. 2010. Disponível em: <<http://diariodonordeste.verdesmares.com.br/cadernos/cidade/esqueleto-do-beco-da-poeira-continua-ocupado-1.643172>> Acesso em: 05 jan. 2017.

FARIA, A. Terceirização: um desafio para o movimento sindical. In: MARTINS, H. T. S.; RAMALHO, J. R. (Org.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1994.

FEIRA da José Avelino funcionará apenas até o dia das mães. **Tribuna do Ceará**. 2017. Disponível em: <<http://tribunadoceara.uol.com.br/videos/jornal-jangadeiro/feira-da-jose-avelino-funcionara-apenas-ate-o-dia-das-maes/amp/>> Acesso em: 27 jun. 2017.

FEIRANTES continuam manifestação na José Avelino nesta quarta-feira. **O Povo**. 2017. Disponível em: <<http://www.opovo.com.br/noticias/fortaleza/2017/05/feirantes-continuam-manifestacao-na-jose-avelino-nesta-quarta-feira.html>> Acesso em: 15 jun. 2017.

FEIRANTES DA José Avelino protestam contra desocupação nesta manhã. **O Povo**. 2017. Disponível em: <<http://www.opovo.com.br/noticias/fortaleza/2017/05/feirantes-da-jose-avelino-protestam-contradesocupacao-nesta-manha.html>> Acesso em: 15 jun. 2017.

FISCAIS flagram bolivianos em situação semelhante escravidão em SP. **Globo**. 2014. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2014/05/fiscais-flagram-bolivianos-em-situacao-semelhante-escravidao-em-sp.html>> Acesso em: 15 mar. 2015.

FORNECEDORAS da Renner pagarão R1mi por trabalho escravo. **Exame**. 2014. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/fornecedoras-da-renner-pagaram-r-1-mi-por-trabalho-escravo/>> Acesso em: 05 jan. 2015.

FORTALEZA. Prefeitura de Fortaleza. **Políticas para as mulheres em Fortaleza: desafios para a igualdade**. Organização de Maria Elaene Rodrigues Alves e Raquel Viana. Várias autoras Fortaleza: Coordenadoria Especial de Políticas Públicas para as Mulheres. Secretaria Municipal de Assistência Social – SEMAS. Prefeitura de Fortaleza; São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2008. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05932.pdf>>. Acesso em: 7 ago. 2016.

FORTALEZA. Prefeitura de Fortaleza. **Prefeito Roberto Claudio e feirantes decidem que feira da José Avelino será remanejada**. 2017. Disponível em: <<https://www.fortaleza.ce.gov.br/noticias/prefeito-roberto-claudio-e-feirantes-decidem-que-feira-da-jose-avelino-sera-remanejada>>> Acesso em: 27 abr. 2017.

FORTALEZA. Prefeitura de Fortaleza. **Prefeitura de Fortaleza entrega requalificação do beco da poeira**. 2015. Disponível em: <<https://www.fortaleza.ce.gov.br/noticias/prefeitura-de-fortaleza-entrega-requalificacao-do-beco-da-poeira>>. Acesso em: 7 ago. 2016.

FRAGA, Cristiano. **As teorias da natureza jurídica da subordinação**. 2011. Disponível em: <http://www3.pucrs.br/pucrs/files/uni/poa/direito/graduacao/tcc/tcc2/trabalhos2011_1/cristiano_fraga.pdf> Acesso em: 11 abr. 2017.

FREITAS, Patrícia Tavares de. Bolivianos (as) por entre oficinas de costura na cidade de São Paulo: novos aspectos da dinâmica migratória no século 21. In: BAENINGER, Rosana (Org.). **Migrações internacionais**. Campinas: Núcleo de Estudos da População, 2013. v.9. p.77-102. (Coleção Por Dentro do Estado de São Paulo).

GUARARAPES CONFECÇÕES S/A. **Histórico e perfil da Companhia**. 2017, *online* Disponível em: <http://ri.riachuelo.com.br/guararapes/web/conteudo_pt.asp?idioma=0&conta=28&tipo=19886> Acesso em: 22 mar. 2017.

HAPKE, Laura. **Sweatshop: the history of an American idea**. New Brunswick: Rutgers University Press, 2004.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2007.

HISTÓRIAS de trabalho e superação na José Avelino. **O Estado**. 2016. Disponível em: <<http://www.oestadoce.com.br/geral/historias-de-trabalho-e-superacao-na-jose-avelino>> Acesso em: 17 abr. 2017.

HOBSBAWM, Eric. **A era dos extremos: o breve século XX -1914-1991**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HOLDCROFT, Jenny. Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Transformar las relaciones laborales de las cadenas de suministro. **Boletín Internacional de Investigación Sindical**. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, v.7, n. 1-2, p. 105-115, dic. 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_433861.pdf> Acesso em: 10 jan. 2016.

IBGE: total de trabalhadores com carteira assinada e o menor desde 2012. **Valor**. 2017 Disponível em: <<http://www.valor.com.br/brasil/4987294/ibgetotal-de-trabalhadores-com-carteira-assinada-e-o-menor-desde-2012>> Acesso em 10 jun.2017.

INFORMALIDADE – A cara da crise no Brasil. **O Povo**. 2017. Disponível em: <<http://www.opovo.com.br/noticias/mundo/dw/2017/02/informalidade-a-cara-da-crise-no-brasil.html>> Acesso em: 20 mar. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais** - Uma análise das condições de vida da população brasileira. 2014. Disponível em:

<http://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2014/SIS_2014.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2015.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. **Estudo mostra desigualdades de gênero e raça em 20 anos** 2017, *online*. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=29526> Acesso em: 15 jun. 2017.

INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E CONTÁBEIS DE MINAS GERAIS – IPEAD/UFMG). **Relatório do projeto diagnóstico situacional de cadeias produtivas de Belo Horizonte** – cadeia produtiva do vestuário 2011. Belo Horizonte: IPEAD, 2011. Disponível em: <http://portalpbh.pbh.gov.br/pbh/ecp/files.do?evento=download&urlArqPlc=Relatorio_Comecio.pdf> Acesso em: 15 mar. 2016.

INSTITUTO PACTO NACIONAL PELA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO – InPACTO. **Tragédia no Brás expõe a dramática situação de imigrantes em São Paulo** 2016, *online*. Disponível em: <<http://www.inpacto.org.br/pb/2016/11/nota-tragedia-no-bras-expoe-a-dramatica-situacao-de-imigrantes-em-sao-paulo/>> Acesso em: 11 dez. 2016.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. **Economic security for a better world**: Programme on Socio-economic Security, ILO. Geneva: ILO, 2004.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. **Conferência Internacional do Trabalho, 103ª Sessão**. Genebra, 2014. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio103_iv1_pt.pdf> Acesso em: 25 jun. 2015.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. **Mulheres no Trabalho: Tendências 2016**. Genebra, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457096.pdf> Acesso em 5 mar. 2017

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. **OIT define rumo para promover trabalho decente nas cadeias globais de fornecimento, na transição do conflito para a paz e na erradicação da pobreza até 2030**. 2016. Disponível em <http://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_490216/lang--pt/index.htm> Acesso em 15 dez 2016.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. **Resolution concerning decent Work in global supply chains**.2016.Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_497555.pdf>. Acesso em 10 jan 2017.

JACQUES, Caroline da Graça. **Trabalho decente e responsabilidade social empresarial nas cadeias produtivas globais**: o modelo *fast fashion* em Portugal e no Brasil. Florianópolis, SC, 2015. Tese (Doutorado em Sociologia Política) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/135124/334499.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 15 mar. 2016.

JACQUES, Caroline da Graça; SANTOS, Maria João Nicolau dos; ORCHARD, Maria Soledad Etcheverry. Responsabilidade social das empresas, trabalho decente e acordos marco internacionais: um estudo de caso do setor têxtil. **Política & Sociedade**, Florianópolis, v. 15, n. 33, p.160-193, maio/ago. 2016. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5007/2175-7984.2016v15n33p160>> Acesso em: 12 mar. 2017.

JUSTIÇA determina que governo volte a divulgar lista suja da escravidão. **Repórter Brasil**. 2016. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2016/12/justica-determina-que-governo-volte-a-divulgar-lista-suja-da-escravidao/>> Acesso em: 19 dez. 2016.

KALLEBERG, Arne L. Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. **American Sociological Review**, 2009.

KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Economia informal**: aspectos conceituais e teóricos. Escritório da OIT no Brasil. Brasília: OIT, 2010. (Série Trabalho Decente no Brasil; Documento de trabalho n.4). Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/economia_informal_241.pdf> Acesso em: 19 fev. 2015.

KROST, Oscar. “**Contrato de facção**”. Fundamentos da responsabilidade da contratante por créditos trabalhistas dos empregados da contratada. 2007. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23060-23062-1-PB.pdf>>. Acesso em: 11 abr. 2017.

LEITE, Márcia de P. A cadeia automotiva: da linha de montagem robotizada ao trabalho escravo. **Relatório Técnico de Pesquisa**. [S.n.t.], 1996. Mimeo.

LEITE, Márcia de Paula. **Trabalho e sociedade em transformação**: mudanças produtivas e atores sociais. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

LIMA, Ângela M. de Souza. **As faces da subcontratação do trabalho**: um estudo com trabalhadoras e trabalhadores da confecção de roupas de Cianorte e região. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Campinas: IFCH/Unicamp, 2009. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/280160/1/Lima%2c%20Angela%20Maria%20de%20Sousa_D.pdf> Acesso em: 22 mar. 2016.

LIMA, Ângela M. de Souza. Gênero, trabalho faccionado e trabalho a domicílio: as faces da subcontratação na confecção de roupas de Cianorte – PR. do In: SIMPÓSIO SOBRE ESTUDOS DE GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS, I. **Anais...** Universidade Estadual de Londrina, 24 e 25 jun. 2010. GT 7. Gênero e Trabalho. Disponível em: <<http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/1.AngelaLimapdf.pdf>> Acesso em: 19 fev. 2015.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pérciles Rodrigues Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2016.

LIMA, Jacob Carlos. A terceirização e seus espaços: os territórios da precariedade. A experiência da indústria de confecções e calçados. **Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho**, ano 3, v.6, 1997. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Jacob_Lima/publication/301748713_A_terceirizacao_e_seus_espacos_os_territorios_da_precariedade_-

_a_experiencia_da_industria_de_confeccao_e_calcados/links/572526b008ae262228adbd72.pdf > Acesso em: 12 fev. 2017.

LIMA, Jacob Carlos. A terceirização e seus espaços: os territórios da precariedade - a experiência da indústria de confecção e calçados. In: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. (Org.) **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)**. São Paulo: Annablume, CUT, 2009. p.69-84.

LIMA, Jacob Carlos. Novos espaços produtivos e novas-velhas formas de organização do trabalho: As experiências com cooperativas de trabalho no nordeste brasileiro. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, v.73, p.91-110, 2005. (Colocado online no dia 01 outubro 2012, criado a 28 maio 2017).

LIMA, Jacob Carlos. O trabalho autogestionário em cooperativas de produção: o paradigma revisitado. **Rev. bras. Ci. Soc.**, São Paulo, v.19, n.56, out. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000200009> Acesso em: 12 fev. 2017.

LIMA, Jacob Carlos. Outsourcing and workers: revisiting some questions. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 17-26, 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172010000100003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 05 maio 2017.

LIMA, Jacob Carlos; BORSOI, Izabel Cristina Ferreira and ARAUJO, Iara Maria. Os novos territórios da produção e do trabalho: a indústria de calçados no Ceará. **Cad. CRH** [online]. 2011, vol.24, n.62, pp.367-384. ISSN 0103-4979. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792011000200009>. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000200009> Acesso em: 12 fev. 2017.

LIMINAR judicial suspende remoção de feirantes da rua José Avelino em Fortaleza. **Globo**. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/ceara/noticia/liminar-judicial-suspende-remocao-de-feirantes-da-rua-jose-avelino-em-fortaleza.ghtml>> Acesso em: 20 maio 2017.

LISTA de transparência tem 250 flagrados por trabalho escravo. **Tribuna hoje**. 2017. Disponível em: <<http://tribunahoje.com/noticia/205433/economia/2017/03/14/lista-de-transparencia-tem-250-flagrados-por-trabalho-escravo.html>> Acesso em: 14 mar. 2017.

LUNA, Francisco Vidal; KLEIN, Herbert S. **Brazil since 1980**. Nova York: Cambridge University Pres, 2006.

M. OFFICER é condenada a pagar r 6-mi por casos de escravidão contemporânea. **Blog do Sakamoto**. 2016. Disponível em: <<http://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2016/11/06/m-officer-e-condenada-a-pagar-r-6-mi-por-casos-de-escravidao-contemporanea/>>. Acesso em: 19 dez. 2016.

MACIEL, Regina Heloisa de Oliveira et al. Redes sociais e capital social na formação de redes socioprodutivas: Estudo em uma feira de confecções de Fortaleza. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 17, n. 1, p.33-47, 2014.

- MANNRICH, Nelson. Relações de trabalho autônomo e subordinado: proposta para instituir critérios para sua distinção. In: BRAMANTE, Ivani Contini; CALVO, Adriana (Org.). **Aspectos polêmicos e atuais do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 151 e ss.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- MATOS, Juliane Oliveira. **Os sentidos do trabalho**: a experiência de trabalhadoras de facções de costura da indústria de confecções no Ceará. 2008. 131p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, 2008.
- MAUÉS, Antônio Moreira. Supralegalidade dos tratados internacionais de direitos humanos e interpretação constitucional. In: LOPES, Ana Maria D'Ávila; MAUÉS, Antônio Moreira (Org.). **Eficácia nacional e internacional dos direitos humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2013. p.27-50.
- MAZZUOLLI, Valério de Oliveira. Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob Brasil sob a perspectiva do princípio *pro homine*. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, São Paulo, n. 43, p. 71-92, 2013.
- MAZZUOLLI, Valério de Oliveira. **Rumo às novas relações entre o direito internacional dos direitos humanos e o direito interno**: da exclusão à coexistência, da intransigência ao diálogo das fontes. Tese (Doutorado em Direito). Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul/Faculdade de Direito, 2008b.
- MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição**: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e conceito de subordinação. São Paulo: LTr, 2003.
- MELO, Luís Antônio Camargo de *et al.* O novo direito do trabalho: a era das cadeias produtivas - Uma análise do Protocolo Adicional e da Recomendação Acessória à Convenção 29 da OIT sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v.1, n.1 p.311-335, 2015. Disponível em: <<http://revista91.hospedagemdesites.ws/index.php/rdtps/article/view/16/15>> Acesso em: 10 jan. 2017.
- MELO, Luís Antônio Camargo de. O novo direito do trabalho: a era das cadeias produtivas. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Estudos aprofundados do MPT**. Salvador: Juspodivm, 2015. v. 2.
- MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.46, n.76, p.197-218, jul./dez.2007. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcus_Jose.pdf> Acesso em: 11 jan. 2017.
- MERCANTE, Carolina Vieira. Formas de trabalho degradante - A terceirização na indústria de confecções e a reincidência do trabalho análogo ao escravo. In: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, XVI. **Anais...2015** - Campinas. GT 8 (Grupo de Trabalho). Disponível em: <<http://abet2015.com.br/wp-content/uploads/2015/09/carolina-vieira-mercante.pdf>> Acesso em: 11 abr. 2017.
- MOREIRA, Maria Vilma Coelho. **A inserção da mão-de-obra feminina na indústria de confecção no Ceará**: o caso das cooperativas de confecções do Maciço de Baturité.

Disponível em:

<http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/10093/1/1997_art_mvcmoreira.pdf>.

Acesso em: 13 abr. 2016.

MPT amplia responsabilidade jurídica da Zara sobre cadeia produtiva. **Agência Brasil**. 2017.

Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-05/mpt-amplia-responsabilidade-juridica-da-zara-sobre-cadeia-produtiva-da-marca>> Acesso em: 12 jun. 2017.

NAVARRO, V. L.; PRAZERES, T. J. Reestruturação produtiva, precarização e saúde do trabalhador na indústria de calçados de Franca (SP). In: LOURENÇO, E. et al. (Org.). **O avesso do trabalho II: Trabalho, precarização e saúde do trabalhador**. São Paulo: Expressão Popular, 2010. p.179-196.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: a erradicação do trabalho análogo ao de escravo**. Brasília, 2010. Disponível em:

<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/labour_inspection/pub/trabalho_escravo_inspecao_279.pdf> Acesso em: 15 jul. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Combate ao trabalho Escravo: um manual para empregadores e empresas**. Brasília, 2011. Disponível em:

<http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/forced_labour/pub/tf_kit%20manual_741.pdf> Acesso em: 25 jun. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Generando trabajo decente en el Mercosur: empleo y estrategia de crecimiento**. El enfoque de la OIT. Buenos Aires, 2004.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Trabajo decente**. Primeira edición, Ginebra – Suíça: Oficina Internacional del Trabajo, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica 2006-2015. In: REUNIÃO REGIONAL AMERICANA, XVI. **Anais...**, Brasília, DF, 2006.

PAIS tem 29 milhões de pessoas em busca de emprego há mais de 2 anos diz ibge. **Isto É**. 2017.

Disponível em <<http://istoe.com.br/pais-tem-29-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-emprego-ha-mais-de-2-anos-diz-ibge/>> Acesso em 20 jun.2017.

PATRIMONIO tombado em Fortaleza a rua José Avelino sofre com a omissão do poder público. **Exame**. 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/dino/patrimonio-tombado-em-fortaleza-a-rua-jose-avelino-sofre-com-a-omissao-do-poder-publico-shtml/>> Acesso em: 17 abr. 2017.

PEDIDOS de socorro contra-trabalho-escravo-sao-encontrados-em-roupas-de-grife-inglesa. **Estadão**. 2014. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,pedidos-de-socorro-contra-trabalho-escravo-sao-encontrados-em-roupas-de-grife-inglesa,1518821>> Acesso em: 11 jun. 2015.

PEDROSO, Márcia Nair Cerdote. **A crise do modelo de produção taylorista/fordista e a emergência do toyotismo**. 2004. Disponível em: <<http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/marcia.html>> Acesso em: 15 jan. 2017.

PERMISSIONÁRIOS relatam problemas no beco da poeira. **O Estado**. 2016. Disponível em: <<http://www.oestadoce.com.br/geral/permissionarios-relatam-problemas-no-beco-da-poeira>> Acesso em: 7 ago. 2016.

PESQUISADORES reunidos em São Paulo apontam relação entre trabalho escravo terceirização. **Repórter Brasil**. 2014. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/11/pesquisadores-reunidos-em-sao-paulo-apontam-relacao-entre-trabalho-escravo-e-terceirizacao/>> Acesso em: 11 jun. 2015.

POMPEU, Gina Vidal Marcílio; CARTAXO, Marina Andrade; CARDOSO, Nardejane Martins. Políticas Públicas, Trabalho e Fronteiras. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis-SC, v. 8, n. 4, 2014. Disponível em: <<http://www.rdb.org.br/ojs/index.php/rdb/article/view/290/146>>. Acesso em: 11 jun. 2015.

PROCURADORES defendem responsabilização civil trabalhista e criminal dos elos finais das cadeias produtivas flagradas com trabalho escravo. **Repórter Brasil**. 2014. 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: 11 jun. 2016.

QUINZE galpões da feira da José Avelino em Fortaleza estão irregulares. **Globo**. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/ceara/noticia/2017/03/quinze-galpoes-da-feira-da-jose-avelino-em-fortaleza-estao-irregulares.html>> Acesso em: 31 mar. 2017.

RAPASSI, Rinaldo Guedes. Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no direito do trabalho. **Revista Doutrina e Jurisprudência**. COAD, ano XLII, n. 166, 2008. Fascículo semanal.

RAPASSI, Rinaldo Guedes. Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no direito do trabalho. **Caderno Jurídico, Escola Judicial do TRT da 10ª Região**, Brasília, ano 2, v.2, n.1, p.11-20, fev. 2008.

REIS JUNIOR, Francisco Nunes; ASMAR, Rafaela Felipe. **Empreendedorismo & vestuário**. Brasília, DF: Instituto Federal e Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília, 2013.

RENNER está envolvida com trabalho escravo. **Carta Capital**. 2014. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/revista/828/renner-esta-envolvida-com-trabalho-escravo-1352.html>> Acesso em: 05 jan. 2015.

REUNIÃO reafirma dia 14 para a retirada de feirantes da rua José Avelino. **Globo**. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/ceara/noticia/reuniao-reafirma-dia-14-para-a-retirada-de-feirantes-da-rua-jose-avelino.ghhtml>> Acesso em: 11 jun. 2017.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro. Brazil's Forced Labor Black List: Optimizing Implementation of Antislavery Legislation by Naming and Shaming. **International labor rights case law**, v.3, Issue 1, p.72-75, 2017. Disponível em: <<http://booksandjournals.brillonline.com/content/journals/10.1163/24056901-00203013>>. Acesso em: 20 jan. 2017.

ROSA, Márcia Ferreira Mendes; MATTOS, Ubirajara Aluizio de Oliveira. A saúde e os riscos dos pescadores e catadores de caranguejo da Baía de Guanabara. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v.15, suppl.1, p.1543-1552, 2010. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232010000700066>>. Acesso em: 23 jan. 2016.

ROUPAS da Hering e Riachuelo vem de oficinas terceirizadas no sertão. **Repórter Brasil**. 2015. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2015/12/roupas-da-hering-e-riachuelo-vem-de-oficinas-terceirizadas-no-sertao/>> Acesso em: 19 jan. 2015.

SALES, Robson. IBGE: total de trabalhadores com carteira assinada é o menor desde 2012. **Valor**. 2014. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/brasil/4987294/ibgetotal-de-trabalhadores-com-carteira-assinada-e-o-menor-desde-2012>>>. Acesso em: 20 abr. 2015.

SANTOS, João Bosco Feitosa dos; MACIEL, Regina Heloisa Mattei de Oliveira; SATO, Leny. Trabalhadores informais e a formação de redes socioprodutivas (RSP): considerações teórico-empíricas. **Contemporânea**, Sanata Catarina, v. 4, n. 2, p. 325-350, jul.-dez. 2014. Disponível em: <<http://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/251/123>> Acesso em: 10 fev. 2017.

SANTOS, Marlon Cavalcante. **A dinâmica dos circuitos da economia urbana na indústria de confecção em Fortaleza – Ceará**. Dissertação (Mestrado em Geografia). Fortaleza, Universidade Federal do Ceará. 2014. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/17755/1/2014_dis_mcsantos.pdf> Acesso em: 22 fev. 2016.

SANTOS, Marlon Cavalcante; SILVA, Eciane Soares da; SILVA, José Borzacchiello da. Dinâmica Socioeconômica e a Formação de Territórios no Centro de Fortaleza-CE: o Beco da Poeira e a Feira da Sé. **Revista Geográfica de América Central** (online), Número Especial EGAL, 2011-Costa Rica I Semestre 2011, p. 1-14, 2011. Disponível em: <<http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/geografica/article/viewFile/2222/2118>>. Acesso em: 7 ago. 2016.

SANTOS, Marlon Cavalcante; SILVA, José Borzacchiello da. A dinâmica dos circuitos da economia urbana na indústria de confecção em Fortaleza – Ceará. **Geosaberes**, Fortaleza, v. 6, número especial, n.2, p. 237-246, nov. 2015. Disponível em: <<http://www.geosaberes.ufc.br/seer/index.php/geosaberes/article/download/426/414>> Acesso em: 12 dez. 2016.

SÃO PAULO inova legislação de combate ao trabalho degradante e análogo à escravidão. **Transparência ALESP on line**. São Paulo, 23 jul. 2013. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/noticia/?id=336804>> Acesso em: 10 jul. 2015.

SÃO PAULO. Câmara Municipal de São Paulo. **CPI Trabalho Escravo**. 2006. Disponível em: <http://www1.camara.sp.gov.br/central_de_arquivos/vereadores/CPI-TrabalhoEscravo.pdf> Acesso em: 19 dez. 2016.

SÃO PAULO. Assembleia Legislativa. **Relatório Final da Comissão Parlamentar de Inquérito Trabalho Escravo**. v.125. n.47. 2015. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/repositorio/arquivoWeb/com/com3042.pdf>> Acesso em 15 jan. 2016.

SARLET, Ingo. A Constituição Federal de 1988, os Tratados Internacionais de direitos humanos e o assim chamado controle de convencionalidade dos atos normativos internos analisados à luz do caso dos direitos sociais, econômicos e culturais. In: STRAPAZZON, Carlos Luiz; SERRAMALERA, Mercè Barcelò (Org.). **Direitos fundamentais em Estados compostos**. Chapecó: UNOESC, 2013. p. 439-470.

SECRETARIA DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES - SPM. **Encontro Anual do Fórum Nacional de Organismos de Políticas para as Mulheres**. 2013. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/arquivos-diversos/opm/encontro/cartilha-textos-de-apoio-a-reuniao-anual-do-forum.pdf>> Acesso em: 06 jun. 2015.

SEGATTI, Ana Elisa et al. Trabalho escravo: reflexões sobre a responsabilidade na cadeia produtiva. **Revista do Ministério Público do Trabalho em São Paulo, 2ª Região**, São Paulo: Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, p.32, 2015.

SEM proteção informais são esquecidos na reforma trabalhista. **Jornal Estado de Minas**. Disponível em: <http://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/04/24/internas_economia,864335/sem-protecao-informais-sao-esquecidos-na-reforma-trabalhista.shtml>. Acesso em: 20 jun. 2017.

SENA, Adriana Goulart de. A terceirização na realidade brasileira. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.33, n.63, p. 47-62, jan./jun. 2001.

SERÁ o fim da feira da José Avelino. **O Povo**. 2017. Disponível em: <<http://www.opovo.com.br/jornal/cotidiano/2017/05/sera-o-fim-da-feira-da-jose-avelino.html>> Acesso em: 27 jun. 2017.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE. Fast fashion ganha destaque no varejo de moda. **Portal Sebrae**. 2015. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/fast-fashion-ganha-destaque-no-varejo-de-moda,ef695d27e8fdd410VgnVCM1000003b74010aRCRD>>. Acesso em: 20 dez. 2015.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE. Microempreendedor Individual - MEI. **Portal do empreendedor**. Disponível em: <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/>> Acesso em: 23 abr. 2016.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS – SEBRAE. Como montar um serviço. **Portal Sebrae**. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ideias/Como-montar-um-servi%C3%A7o-de-fac%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 03 abr. 2015.

SILVA, Carlos Freire da. **Trabalho informal e redes de subcontratação**: dinâmicas urbanas da indústria de confecções em São Paulo. 2008. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-24112009-113627/en.php>>. Acesso em: 15 jan. 2017.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SOARES FILHO, José. **A proteção da relação de emprego**: análise crítica de normas da OIT e da legislação nacional. São Paulo: LTr, 2002.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Relação de emprego e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SOUSA, Evelize Teixeira de Oliveira. Feira da Rua José Avelino: Usos do Espaço Público e Questões sobre o Patrimônio Histórico -Fortaleza –CE. **Geografia** (Londrina) v. 25. n. 1. p.125-142, jan/jun, 2016. Disponível em <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/geografia/article/viewFile/22853/19330> > Acesso em 11 maio 2017

SOUZA, L. B. L. **Pequena produção urbana e sua articulação com movimento do capital**: o caso do setor de confecções em Fortaleza-Ceará. SENAI-CE. Fortaleza, 1990.

TAVARES, Maria Augusta. “Trabalho informal: os fios (in)visíveis da produção capitalista”. In: **Revista Outubro**, nº 7. São Paulo: 2002, p. 49-60. Disponível em: <http://www2.fae.edu/galeria/getImage/1/361633460249798.pdf>. Acesso em: 03/05/2011.

TERCEIRIZAÇÃO e trabalho análogo ao escravo, coincidência. **Repórter Brasil**. 2014. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>> Acesso em: 11 maio 2017.

TEXTIL Final. **Repórter Brasil**. 2016. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/06/Fasc%C3%ADculo-Confec%C3%A7%C3%A3o-Textil_Final_Web_21.01.16.pdf > Acesso em: 11 abr. 2017.

THÉBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 23-58.

TONI, Míriam de. Visões sobre o trabalho em transformação. **Sociologias**, Porto Alegre, n.9, p.246-286, jan./jun. 2003. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1517-45222003000100009>>. Acesso em: 15 jan. 2017.

UM MÊS depois de estabelecido o fim feira da José Avelino persiste. **O Povo**. 2017. Disponível em: <<http://mobile.opovo.com.br/jornal/cotidiano/2017/06/um-mes-depois-de-estabelecido-o-fim-feira-da-jose-avelino-persiste.html>> Acesso em: 20 jun. 2017.

UMA em cada duas mulheres trabalhadoras tem um emprego sem garantia de direitos. **El País**, 2017. <http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/06/internacional/1488809657_644240.html> Acesso em: 11 maio 2017.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego** - Estrutura legal e supostos. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2006.

YOUNG, Suzanne. Outsourcing: lessons from the Literature. **Labour & Industry**, v. 10, n. 3, abr. 2000. Disponível em: <<http://www.tandfonline.com/doi/ref/10.1080/10301763.2000.10669226?scroll=top>> Acesso em: 11 jun. 2015.

YPEIJ, Annelou. Transferring risks, microproduction and subcontracting in the footwear and garment industries of Lima, Peru. **Latin American Perspectives**, v. 25, n. 2, p.84-104, march 1998.

ZARA é autuada por descumprir acordo de melhorar condições de trabalho nas oficinas de costura. **Rede Brasil Atual**. 2015. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/site/noticiaView/10927/zara-e-autuada-por-descumprir-acordo-de-melhorar-condicoes-de-trabalho-nas-oficinas-de-costura>> Acesso em: 11 maio 2017.

ZARA pagará R\$5 mi por descumprir acordo sobre trabalho escravo. **Exame**. 2017. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/zara-pagara-r-5-mi-por-descumprir-acordo-sobre-trabalho-escravo/>> Acesso em: 11 jul. 2017.

ANEXO

ANEXO A

I

Resolution concerning decent work in global supply chains¹

The General Conference of the International Labour Organization, having met at Geneva in its 105th Session, 2016,

Having undertaken a general discussion on the basis of Report IV, *Decent work in global supply chains*,

1. Adopts the following conclusions, and
2. Invites the Governing Body of the International Labour Office to:
 - (a) give due consideration to them in planning future work; and
 - (b) request the Director-General to take them into account when preparing future programme and budget proposals and to give effect to them, to the extent possible, when implementing the Programme and Budget for the 2016–17 biennium.

Conclusions concerning decent work in global supply chains

OPPORTUNITIES AND CHALLENGES FOR THE REALIZATION OF DECENT WORK AND INCLUSIVE DEVELOPMENT EMERGING FROM GLOBAL SUPPLY CHAINS

1. Global supply chains are complex, diverse and fragmented. Across textile, clothing, retail, footwear, automotive, food and agriculture, seafood, fisheries, electronics, construction, tourism and hospitality, horticulture, transport and other sectors, global supply chains have increased, facilitated by technological development. They have contributed to economic growth, job creation, poverty reduction and entrepreneurship and can contribute to a transition from the informal to the formal economy. They can be an engine of development by promoting technology transfer, adopting new production practices and moving into higher value-added activities, which would enhance skills development, productivity and competitiveness.

2. The positive impact of global supply chains on job creation is important in view of demographic changes in terms of aging, population growth and the increase of women's participation in the labour market. Across the world, millions of young women and men are looking for opportunities to enter the labour market. Participation in global supply chains increases their chances of getting a foothold in the world of formal work, doing well for themselves and their families, and succeeding in life.

3. At the same time, failures at all levels within global supply chains have contributed to decent work deficits for working conditions such as in the areas of occupational safety and health, wages, working time, and which impact on the employment relationship and the protections it can offer. Such failures have also contributed to the undermining of labour rights, particularly freedom of association and collective bargaining. Informality, non-standard forms of employment and the use of intermediaries are common. The presence of child labour and forced labour in some global supply chains is acute in the lower segments of the chain. Migrant workers and homeworkers are found in many global supply chains and may face various forms of discrimination and limited or no legal protection.

¹ Adopted on 10 June 2016.

4. In many sectors, women represent a large share of the workforce in global supply chains. They are disproportionately represented in low-wage jobs in the lower tiers of the supply chain and are too often subject to discrimination, sexual harassment and other forms of workplace violence. In addition, they lack access to social protection measures in general, and maternity protection in particular, and their career opportunities are limited.

5. Export processing zones (EPZs) are not uniform and have very different characteristics. Decent work deficits are pronounced in a significant number of EPZs linked to global supply chains. Fundamental principles and rights at work and decent work should apply to all territories, including EPZs. With the aim to attract investment and to create jobs, EPZs are often characterized by exemptions from labour laws and taxes, and restrictions on trade union activities and collective bargaining. Long working hours, forced overtime and pay discrimination are common practices in EPZs.

6. Governments may have limited capacity and resources to effectively monitor and enforce compliance with laws and regulations. The expansion of global supply chains across borders has exacerbated these governance gaps.

7. With its mandate, experience and expertise in the world of work, its normative approach to development and its tripartite structure, the ILO is uniquely positioned to address governance gaps in global supply chains so that they can fulfil their potential as ladders for development.

INTERVENTIONS THAT HAVE BEEN PUT IN PLACE TO ENSURE THAT ECONOMIC DEVELOPMENT AND DECENT WORK GO HAND IN HAND

8. A wide range of policies, strategies, actions and programmes have been put in place by the Office, ILO constituents and other stakeholders to ensure that economic development and decent work in global supply chains, including respect for international labour standards, go hand in hand. All of these have been designed and implemented at the workplace, national, sectoral, regional and international levels. Despite this wide range of interventions, decent work deficits and governance gaps continue to exist and these challenges must be addressed.

9. Many member States have taken action to diminish governance gaps by strengthening national labour administration and labour inspection systems. Member States have also worked through other international and multilateral organizations and regional groups, and by integrating labour provisions, including core labour standards, in trade agreements, in public procurement and through technical cooperation programmes. Other interventions include legislation on responsibility down the chain, sometimes providing for cross-border regulation of supply chains. At the same time, not all member States have been able to cope effectively with the rapid transformation brought about by their participation in the global economy.

10. Private compliance initiatives have been launched by individual companies and industry-wide and multi-stakeholder groups. These have focused on a wide array of issues, and utilized different strategies such as auditing, best practice sharing, complaints mechanisms, peer learning, guidance and capacity building. Business has a responsibility to respect labour rights in their operations as laid out in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UN Guiding Principles), and governments have the duty to implement and enforce national laws and regulations. Efforts of other stakeholders to promote workplace compliance can support, but not replace, the effectiveness and efficiency of public governance systems.

11. Social partners have engaged in cross-border social dialogue and negotiated international framework agreements, a Freedom of Association Protocol and a binding Accord. They have also developed industry-wide bargaining, sectoral standards, tools and guidance. There is scope to further enhance the effectiveness and impact of these tools, for example through non-

judicial grievance mechanisms, and to raise awareness of these industrial relations mechanisms.

12. In several of these initiatives, the ILO has played an important role within its mandate by providing support, policy advice, and technical cooperation activities.

APPROPRIATE GOVERNANCE SYSTEMS AND MEASURES BY
GOVERNMENTS AND THE SOCIAL PARTNERS TO ACHIEVE
COHERENCE BETWEEN ECONOMIC OUTCOMES AND
DECENT WORK IN GLOBAL SUPPLY CHAINS

13. The UN Guiding Principles are grounded in recognition of: (a) States' existing obligations to respect, protect and fulfil human rights and fundamental freedoms; (b) the role of business enterprises as specialized organs of society performing specialized functions, required to comply with all applicable laws and to respect human rights; and (c) the need for rights and obligations to be matched to appropriate and effective remedies when breached. The General Assembly resolution through which the UN Guiding Principles were adopted in 2011 underscored that while the State has the duty to enforce legislation, business enterprises are required to comply with it. It highlights that weak national institutions, legislation and implementation hamper maximizing the benefits of globalization and that further action is required to bridge governance gaps at the sectoral, national, regional and international levels. Actions should include capacity building of all actors in order to better manage decent work challenges in global supply chains. The UN Guiding Principles apply to all States and to all business enterprises, both transnational and others, regardless of their size, location, ownership and structure.

14. Due to its global mandate, expertise and experience in the world of work, the ILO, in collaboration with its Members, is best placed to lead global action for decent work in global supply chains. The establishment of the "Vision Zero Fund", initiated in 2015 by the G7 in cooperation with the ILO to foster occupational safety and health in production countries, is one example in the recent past. To this effect the ILO should strengthen its capacity as the global centre of excellence to facilitate, having regard to all relevant available evidence, the development and implementation of well-informed coherent policies and strategies and build the capacity of constituents.

*Role for governments, business
and social partners*

15. States have the duty to adopt, implement and enforce national laws and regulations, and to ensure that the fundamental principles and rights at work and ratified international labour Conventions protect and are applied to all workers, taking into account other international labour standards. Governments, business and social partners have complementary but different responsibilities in promoting decent work in global supply chains. Business has a responsibility to respect human and labour rights in their supply chains, consistent with the UN Guiding Principles, and to comply with national law wherever they do business. Policy coherence, collaboration and coordination are required at the global, regional, sectoral and national levels.

16. Governments should:

- (a) Strengthen labour administration and labour inspection systems in order to ensure full compliance with laws and regulations and access to appropriate and effective remedy and complaints mechanisms. The responsibility for law enforcement lies with governments, taking into account that employers, workers and their organizations have an important role to play in promoting and ensuring compliance.

- (b) Actively promote social dialogue and fundamental principles and rights at work, including freedom of association and the right to collective bargaining for all workers, regardless of their employment status, including in EPZs.
- (c) Use public procurement to promote fundamental principles and rights at work, taking into account the Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94), as this can have an important effect on workers' rights and working conditions along global supply chains.
- (d) Where appropriate, require enterprises owned or controlled by the State to implement due diligence procedures and to promote decent work in all their operations in their supply chains.
- (e) Create an enabling environment to help enterprises strengthen their contribution to sustainability and decent work throughout their business operations, help them to identify sector-specific risks and implement due diligence procedures in their management systems. Governments should also clearly communicate on what they expect from enterprises with respect to responsible business conduct and could consider whether further measures, including regulation, are needed if these expectations are not met.
- (f) Stimulate transparency and encourage, and, where appropriate, require, by various means, that enterprises report on due diligence within their supply chains to communicate how they address their human rights impacts.
- (g) Fight corruption, including by protection of whistle-blowers.
- (h) Consider to include fundamental principles and rights at work in trade agreements, taking into account that the violation of fundamental principles and rights at work cannot be invoked or otherwise used as a legitimate comparative advantage and that labour standards should not be used for protectionist trade purposes.
- (i) Set out clearly the expectation that all business enterprises domiciled in their territory and/ or jurisdiction respect human rights throughout their operations, and the fundamental principles and rights at work for all workers, including migrant workers, homeworkers, workers in non-standard forms of employment and workers in EPZs.
- (j) Implement measures to improve working conditions for all workers, including in global supply chains, in the areas of wages, working time and occupational safety and health, and ensure that non-standard forms of employment meet the legitimate needs of workers and employers and are not used to undermine labour rights and decent work. Such measures should go hand in hand with increasing productivity.
- (k) Target specific measures at small and medium-sized enterprises (SMEs), including cooperatives and other entities of the social economy, to increase their productivity and promote decent work, including opportunities to formalize, further develop, upgrade and advance to higher segments of the supply chains, in line with the 2007 Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises and the 2015 Conclusions concerning small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation.
- (l) In order to suppress forced or compulsory labour, provide guidance and support to employers and businesses to take effective measures to identify, prevent, mitigate and account for how they address the risks of forced or compulsory labour in their operations or in products, services or operations to which they may be directly linked, in line with the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105) and the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930.
- (m) Implement policies to facilitate the transition from the informal to the formal economy in line with Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), thus increasing the tax base for governments, fair competition among enterprises and decent work opportunities for workers.

- (n) Cooperate through regional bodies to harmonize laws and practices and/or improve policy coherence among countries, in order to ensure decent work in global supply chains.

17. In line with the autonomy of social partners, the social partners should jointly promote decent work and fundamental principles and rights at work for all workers, including in global supply chains, through sectoral initiatives, collective agreements, cross-border social dialogue and international framework agreements, where appropriate. Particular attention should be paid to the rights to freedom of association and collective bargaining, especially for vulnerable groups of workers in global supply chains.

18. In line with the UN Guiding Principles, business enterprises should carry out human rights due diligence in order to identify, prevent, mitigate and account for how they address their adverse human rights impacts. In order to account for how they address their human rights impacts, business enterprises should be prepared to communicate this externally. Business enterprises should establish operational-level grievance mechanisms for workers impacted by their operations in line with the UN Guiding Principles.

19. Employers' organizations should provide practical guidance to implement due diligence into operational management systems and build capacity thereon. Special attention should be paid to SMEs, which need support in order to meet their responsibilities.

20. Workers' organizations should provide information and support to workers, in particular regarding the respect of workers' rights and improvements in working conditions. Workers' organizations should also negotiate enforceable agreements with multinational enterprises and involve workers' representatives in monitoring their implementation.

21. Governments and social partners should also stimulate multi-stakeholder initiatives to promote decent work in global supply chains that can support, but not replace, the effectiveness and efficiency of public governance systems.

ILO action

22. Based on the ILO Declaration of Philadelphia (1944), the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008), the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration), and all relevant international labour standards, including the fundamental Conventions, including the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), the Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930, the Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81), the Work in Fishing Convention, 2007 (No. 188), the Maritime Labour Convention, 2006, the Employment Service Convention, 1948 (No. 88), the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), the Home Work Convention, 1996 (No. 177), the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183), the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204), the Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198), the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181), the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), the Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1949 (No. 94), the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144), the Conclusions concerning Labour Administration and Labour Inspection adopted by the International Labour Conference at its 100th Session (2011), the Conclusions concerning small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation adopted by the International Labour Conference at its 104th Session (2015), as well as the Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises adopted by the International Labour Conference at its 96th Session (2007), the recently launched Future of Work Initiative, and the inclusion of decent work in

the 2030 Agenda for Sustainable Development, the ILO should develop a programme of action to address decent work in global supply chains through a comprehensive and coordinated framework. Decent Work Country Programmes and the Global Jobs Pact can be used as national policy frameworks to address deficits and gaps in global supply chains. In order to implement a timely and dynamic programme of action, a senior-level point of contact should lead this effort.

23. Under the programme of action, the ILO should:

- (a) Promote the ratification and implementation of the ILO standards relevant to decent work in global supply chains.
- (b) Strengthen capacity building and provide technical assistance to member States on labour administration and inspection systems. These actions should also ensure that workers have access to legal remedies, including in EPZs. The ILO should continue to support efforts by governments to improve the rule of law and facilitate the transition from the informal to the formal economy, establishing independent and effective judicial systems, improving implementation and enforcement of national law, and building the capacity of all enterprises to comply with national law.
- (c) Promote effective national and cross-border social dialogue, thereby respecting the autonomy of the social partners. When social partners decide to negotiate international framework agreements, the ILO could support and facilitate the process, on joint request, and assist in the follow-up process, including monitoring, mediation and dispute settlement where appropriate. Furthermore, the ILO should undertake research on the effectiveness and impact of cross-border social dialogue.
- (d) Assess the impact and scalability of, and where necessary, adapt and scale up development cooperation programmes, such as Better Work and Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE), and develop sectoral and other approaches to address decent work challenges in global supply chains.
- (e) Provide leadership and use the ILO's convening power and unique added value to drive policy coherence among all multilateral initiatives and processes related to decent work in global supply chains. It should work in partnership with international organizations and forums such as UN organizations, the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), G7 and G20 and international trade and financial institutions, and take into account international frameworks such as the UN Guiding Principles, as well as other reference instruments such as the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. The ILO should, taking into account the function and the geographical scope of OECD National Contact Points (NCPs), upon request, provide expertise to the NCPs on social and labour standards. Within the review process of the MNE Declaration, it should consider the setting up of mechanisms to address disputes.
- (f) Strengthen its capacity to give guidance to enterprises on the application of labour standards within their supply chains and make information available on specific country situations, laws and regulations, including on the implementation of labour rights due diligence in coherence with already existing international frameworks. Many of these frameworks help enterprises to foster decent work. They should be better known and promoted in a coherent way.
- (g) Consider adopting an action plan to promote decent work and protection of fundamental principles and rights at work for workers in EPZs, that follows up on the current discussion as well as previous discussions held in the ILO on this subject, such as the Tripartite Meeting of Export Processing Zone-Operating Countries (Geneva, 1998) and the Governing Body's discussion at its 286th Session (March 2003) on Employment and social policy in respect of export processing zones.
- (h) Take a proactive role in generating and making accessible reliable data on decent work in global supply chains, in cooperation with all relevant

organizations and forums, to create synergies in statistics and research. Moreover, it should build capacity at the national level to support the efforts of constituents to generate their data.

- (i) Carry out further research and analysis to better understand how supply chains work in practice, how they vary by industry, and what their impact is on decent work and fundamental rights. It should also perform an assessment of the many strategies and programmes, both internal to the Organization and by external actors, promoting decent work in global supply chains. The ILO could compile a compendium on good practices in global supply chains, and become a knowledge centre to provide guidance and advice to stakeholders inside and outside the Organization and build the capacity of constituents.

24. The MNE Declaration is the ILO framework supported by all tripartite constituents that aims to maximize positive impacts of multinational enterprises and resolve possible negative impacts. It states roles and responsibilities for governments (home and host), multinational enterprises, and workers' and employers' organizations to that effect and brings these actors together to solve decent work challenges and identify opportunities for inclusive growth. The review process of the MNE Declaration text and interpretation procedure decided by the Governing Body should take into account the outcomes of this discussion of the International Labour Conference.

25. There is concern that current ILO standards may not be fit for purpose to achieve decent work in global supply chains. Therefore, the ILO should review this issue and convene, as soon as appropriate, by decision of the Governing Body, a technical tripartite meeting or a meeting of experts to:

- (a) Assess the failures which lead to decent work deficits in global supply chains.
- (b) Identify the salient challenges of governance to achieving decent work in global supply chains.
- (c) Consider what guidance, programmes, measures, initiatives or standards are needed to promote decent work and/or facilitate reducing decent work deficits in global supply chains.