

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

Faculdade de Direito

Programa de Pós-Graduação em Direito

Maria Carolina Fernandes Oliveira

**A CADEIA PRODUTIVA COMO EMPREGADOR EM CASOS DE TRABALHO
ANÁLOGO AO DE ESCRAVO: um estudo a partir do setor cafeeiro**

Belo Horizonte

2026

Maria Carolina Fernandes Oliveira

**A CADEIA PRODUTIVA COMO EMPREGADOR EM CASOS DE TRABALHO
ANÁLOGO AO DE ESCRAVO: um estudo a partir do setor cafeeiro**

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Doutora em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Livia Mendes Moreira Miraglia.

Nos termos do art. 54 da Portaria Capes n.º 289, de 28 de dezembro de 2018, informa-se que esta pesquisa foi desenvolvida sob dois incentivos: Programa de Excelência Acadêmica Capes-Proex, entre os meses de abril de 2023 e setembro de 2024, e outubro de 2025 e março de 2026; e Programa de Doutorado-Sanduiche Capes-DAAD, durante o período de estágio doutoral da autora na FOM *Hochschule für Oekonomie und Management*, na Alemanha, entre os meses de outubro de 2024 e setembro de 2025.

Belo Horizonte

2026

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Meire Queiroz - CRB-6/2233.

O48c Oliveira, Maria Carolina Fernandes
A cadeia produtiva como empregador em casos de trabalho análogo ao de escravo [manuscrito]: um estudo a partir do setor cafeeiro / Maria Carolina Fernandes Oliveira. - 2026.
213 f. : il.

Orientadora: Lívia Mendes Moreira Miraglia.
Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito.

Bibliografia: f. 180-213.

1. Direito do trabalho - Teses. 2. Trabalhadores do cultivo do café - Teses. 3. Responsabilidade dos empregadores - Teses. 4. Trabalho escravo - Teses.
I. Miraglia, Lívia Mendes Moreira. II. Universidade Federal de Minas Gerais - Faculdade de Direito. III. Título.

CDU: 331:326.3(81)



ATA DA DEFESA DE TESE DA ALUNA MARIA CAROLINA FERNANDES OLIVEIRA

Realizou-se, no dia 24 de março de 2026, às 14:00 horas, na Faculdade de Direito, da Universidade Federal de Minas Gerais, a defesa de tese, intitulada *A CADEIA PRODUTIVA COMO EMPREGADOR EM CASOS DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO: um estudo a partir do setor cafeeiro*, apresentada por MARIA CAROLINA FERNANDES OLIVEIRA, número de registro 2022651256, graduada no curso de DIREITO, como requisito parcial para a obtenção do grau de Doutor em DIREITO, à seguinte Comissão Examinadora: Prof(a). Lúvia Mendes Moreira Miraglia - Orientador (UFMG), Prof(a). Victor Hugo Criscuolo Boson (UFMG), Prof(a). Ana Cláudia Ruy Cardia Atchabahian (Mackenzie), Prof(a). Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto (Fundação Getúlio Vargas), Prof(a). Rayhanna Fernandes de Souza Oliveira (Pacto Global da ONU).

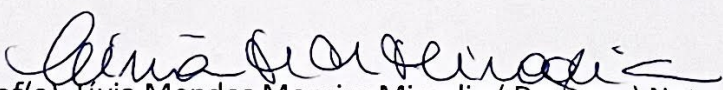
A Comissão considerou a tese:

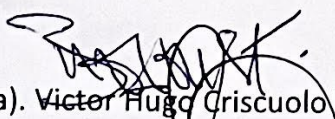
Aprovada, tendo obtido a nota 100.


Reprovada

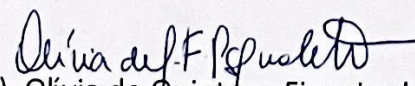
Finalizados os trabalhos, lavrei a presente ata que, lida e aprovada, vai assinada por mim e pelos membros da Comissão.

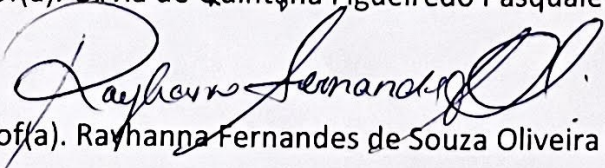
Belo Horizonte, 24 de março de 2026.


Prof(a). Lúvia Mendes Moreira Miraglia (Doutora) Nota: 100


Prof(a). Victor Hugo Criscuolo Boson (Doutor) Nota: 100


Prof(a). Ana Cláudia Ruy Cardia Atchabahian (Doutora) Nota: 100,00


Prof(a). Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto (Doutora) Nota: 100,00


Prof(a). Rayhanna Fernandes de Souza Oliveira (Doutora) Nota: 100,0

*À Leividânia e às suas filhas, cujo luto e
cuja força inspiraram esta tese.*

AGRADECIMENTOS

Esta tese nasceu da extensão universitária e do contato cotidiano com trabalhadores e trabalhadoras que haviam sido escravizados – cortando cana, lavando carros, transportando cargas e cuidando de famílias inteiras. Por isso, meu agradecimento primeiro é a cada uma dessas pessoas, pela confiança e pelos ensinamentos. Principalmente, agradeço à Leividânia, a quem também dedico esta tese, por me ensinar sobre luto, força e coragem.

Agradeço, no mesmo sentido, à Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG, pelos quase seis anos em que pude compor sua luta pela defesa de trabalhadores escravizados. Em especial, agradeço aos professores Lívia Miraglia e Carlos Haddad, e aos companheiros tão queridos, Shevah Ahavat, André Lino, Nathalia Crepaldi, Fernanda Melo, Giovana Leite, Rayane Damasceno, Bianca Mappa, Jonas Ferraz, Lorena Andrade, com quem tive a oportunidade de conhecer esse mundão levando nossas pesquisas e anseios.

De novo, agradeço à Lívia, que primeiro me orientou como extensionista e, depois, veio a ser orientadora de doutorado, incentivadora e amiga. Não haveria doutorado tão engrandecedor sem seu apoio.

Agradeço, hoje e todos os dias, ao meu pai, Valdecir, à minha mãe, Fátima, e à minha irmã, Bárbara, pelo colo, pelo riso, pela educação, pela fé, pelo respeito e, sobretudo, pelo amor infinito, que recebo de cada um a cada segundo, no dito, e no não dito. Aos três caberia um livro inteiro de agradecimentos. Seria pouco. Meu pai, o primeiro e maior acreditador de meus rascunhos. Minha mãe, minha lição de cuidado e força. Minha irmã, meu grande exemplo de coragem. O melhor de mim, devo a eles.

À minha irmã, ainda agradeço por levar para dentro de casa, por meio de seu projeto de resgates de animais abandonados, personalidades ilustres, que se tornaram um respiro durante a escrita da tese (que saudades, Vic).

Agradeço a todas as pessoas queridas de minha família de Ouro Fino, no nome de minha amada avó Maria Aparecida (*in memoriam*), e de minha família de São Paulo, no nome de minha amada tia Nilda, por tamanha fé na minha caminhada.

Agradeço ao meu grande amor e melhor amigo, Louis, por achar graça nas minhas besteiras, por sublinhar meus pequenos feitos, pelo cuidado, pelo querer, pelo estar. Por sua grandeza de fazer, do nosso cotidiano, um bálsamo. Agradeço também

a seus pais, Mari e Jean-Louis, por toda a torcida no percurso e na conclusão desta empreitada.

Agradeço imensamente aos meus primeiros e sempre amigos de pesquisa, Ana Clara Passos, Rayann Massahud, Felipe Capareli e Tales Resende, com quem compartilho profundamente, até hoje, as dores e as delícias da vida acadêmica – e tanto além.

Não há produção científica sem ideias compartilhadas, feitas na sala de aula, em auditórios, em campo, e em torno de uma mesa farta de boa-vontade e bem-querer. Por essa mesa eu agradeço aos meus amigos Isabella Queiroz, Mariana Andrade, Letícia Sena, Caroline Souza, Beatriz Lobato, Gustavo Reis, Ana Cláudia Lima, João Libânio, Júlia Rosa, Joseane Silveira, Odara Andrade, Lucas Salles, Mia Saiki e Anna Reis.

Agradeço também a essa mesa que se formou no meu período de estágio doutoral na Alemanha, em especial à Priscila Alantino, à Rayane Maria, à Fernanda Freitas e ao André Osório, mas também a todas as outras pessoas que tornaram mais coloridos aqueles meses frios e tão singulares. No mesmo período, tive a melhor supervisora que eu poderia imaginar, Renata Cherubim, a quem agradeço pelo acolhimento gigante, pelas lições pessoais e profissionais, e pela amizade que nasceu e sei que perdurará.

Aos professores Pedro Nicoli e Victor Boson, agradeço por recomendarem, nas bancas de qualificação desta tese, autores que viriam a ser fundamentais para a construção deste texto.

Agradeço também aos professores Ana Cláudia Cardia, Olívia Pasqualetto, Rayhanna Fernandes, Victor Boson e Gabriella de Moraes, que gentilmente aceitaram o convite para compor a banca de defesa deste trabalho.

Agradeço à Capes, pela oportunidade de ser contemplada com os financiamentos Proex e DAAD.

Agradeço à secretaria da Faculdade de Direito da UFMG, por todo o suporte desde o mestrado.

Agradeço a todas e todos que, de algum modo, torceram pelo nascimento desta tese.

Minas Gerais, fevereiro de 2026.

[...] o Direito do Trabalho terá de ser flexível, mas não no sentido de abrir espaço ao mais forte – e sim no de persegui-lo em suas mutações. Ao mesmo tempo, terá também de ser rígido na defesa de seu princípio mais importante – o de proteção – do mesmo modo que o capital também o é quando se trata de acumular riquezas em poucas mãos (Márcio Túlio Viana, 2003, p. 780).

RESUMO

A presente tese desenvolve-se em torno de três pontos: o trabalho escravo contemporâneo como uma realidade persistente na sociedade brasileira; as limitações da tutela juslaboral no âmbito da descentralização produtiva; a figura do empregador. Para compreendê-los, primeiramente, são trazidos os números que quantificam o trabalho escravo documentado no Brasil recente; raça, escolaridade, gênero e idade, bem como as atividades com maiores números de resgate e as modalidades que caracterizam esse crime. Em seguida, é feito, no segundo capítulo, um estudo verticalizado sobre a montagem da cafeicultura brasileira, cuja centralidade na formação histórica, sociológica e econômica do Brasil é incontornável, ao mesmo tempo em que, atualmente, coloca o país no posto de maior exportador de café do mundo e coloca o setor cafeeiro entre aqueles que mais escravizam trabalhadores. A partir desse estudo, depreende-se, no terceiro capítulo, uma análise sobre a cadeia produtiva do café brasileiro, como exemplo paradigmático da lógica de organização das cadeias produtivas globalizadas, formadas pela centralização do poder econômico e pela fragmentação dos riscos e responsabilidades; e, na sequência, uma análise dos arranjos laborais que se manifestam no interior dessa organização produtiva. Haja vista as diversas formas de precarização do trabalho encontradas nesse estudo, o quarto capítulo se volta ao entendimento da responsabilidade trabalhista e à importância da compreensão do risco como elemento estrutural da noção jurídica de empregador. Feito esse percurso, o quinto e último capítulo se debruça sobre a compreensão dos processos recentes de deslocalização e descentralização produtiva, para um entendimento mais amplo do que se analisou no interior da cadeia produtiva cafeeira brasileira. Nesse capítulo, a partir das provocações de Oscar Uriarte, é posta em questão a noção de empregador e discute-se a necessidade de se retomar a centralidade do direito do trabalho e dos direitos humanos universais para a melhor compreensão das relações trabalhistas na sociedade atual, partindo-se do conceito de empregador complexo, um conjunto econômico que unifica a responsabilidade laboral no âmbito da descentralização produtiva. E, a partir dessa chave, a última parte do capítulo quinto propõe uma resposta imediata e territorializada, à luz da Constituição de 1988 e da matriz principiológica do direito do trabalho, que sintetiza a presente tese: a responsabilidade trabalhista da cadeia produtiva nos casos de trabalho escravo em seu interior.

Palavras-chave: trabalho escravo contemporâneo; cadeia produtiva cafeeira; responsabilidade trabalhista; descentralização produtiva; empregador complexo.

ABSTRACT

This thesis is developed around three main points: contemporary slave labour as a persistent reality in Brazilian society; the limitations of labour law protection within the context of productive decentralization; and the figure of the employer. To understand them, the study first presents data quantifying documented slave labour in recent Brazil, observing race, educational level, gender, and age, as well as the activities with the highest numbers of rescues and the modalities that characterize this crime. Next, in the second chapter, an in-depth study is conducted on the formation of Brazilian coffee farming, whose centrality in the historical, sociological, and economic development of Brazil is unavoidable, while at the same time currently placing the country as the world's largest coffee exporter and positioning the coffee sector among those that most exploit workers through slave labour. Based on this study, the third chapter develops an analysis of the Brazilian coffee production chain as a paradigmatic example of the organizational logic of globalized production chains, formed by the centralization of economic power and the fragmentation of risks and responsibilities; followed by an analysis of the labour arrangements manifested within this productive organization. In view of the various forms of labour precarization identified in this study, the fourth chapter turns to the understanding of labour liability and to the importance of comprehending risk as a structural element of the legal notion of employer. After this trajectory, the fifth and final chapter focuses on understanding the processes of delocalization and productive decentralization in the context of globalization, aiming at a broader comprehension of what was analyzed within the Brazilian coffee production chain. In this chapter, based on the reflections of Oscar Uriarte, the notion of employer is questioned, and the need to restore the centrality of labour law and universal human rights is discussed, in order to better understand labour relations in contemporary society, starting from the concept of the complex employer, an economic entity that unifies labour responsibility within the framework of productive decentralization. From this perspective, the final part of the fifth chapter proposes an immediate and territorially grounded response, considering the 1988 Brazilian Constitution and the principled framework of labour law, which synthesizes the present thesis: the labour liability of the production chain in cases of slave labour within it.

Keywords: contemporary slave labour; coffee production chain; labour liability; productive decentralization; complex employer.

RESUMEN

La presente tesis se desarrolla en torno a tres ejes: el trabajo esclavo contemporáneo como una realidad persistente en la sociedad brasileña; las limitaciones de la tutela del derecho laboral en el contexto de la descentralización productiva; y la figura del empleador. Para comprenderlos, en primer lugar, se presentan datos que cuantifican el trabajo esclavo documentado en el Brasil reciente, considerando raza, nivel educativo, género y edad, así como las actividades con mayor número de rescates y las modalidades que caracterizan este delito. A continuación, en el segundo capítulo, se realiza un estudio en profundidad sobre la conformación de la caficultura brasileña, cuya centralidad en la formación histórica, sociológica y económica de Brasil resulta ineludible, al mismo tiempo que actualmente sitúa al país como el mayor exportador de café del mundo y coloca al sector cafetalero entre aquellos que más someten a trabajadores a condiciones de esclavitud. A partir de este estudio, en el tercer capítulo se desarrolla un análisis de la cadena productiva del café brasileño como ejemplo paradigmático de la lógica organizativa de las cadenas productivas globalizadas, conformadas por la centralización del poder económico y la fragmentación de los riesgos y las responsabilidades; seguido de un análisis de los arreglos laborales que se manifiestan en el interior de esta organización productiva. En vista de las diversas formas de precarización del trabajo identificadas en este estudio, el cuarto capítulo se orienta a la comprensión de la responsabilidad laboral y a la importancia de entender el riesgo como elemento estructural de la noción jurídica de empleador. Realizado este recorrido, el quinto y último capítulo se centra en la comprensión de los procesos de deslocalización y descentralización productiva en el contexto de la globalización, con el fin de lograr una comprensión más amplia de lo analizado en el interior de la cadena productiva cafetalera brasileña. En este capítulo, a partir de las reflexiones de Oscar Uriarte, se cuestiona la noción de empleador y se discute la necesidad de retomar la centralidad del derecho del trabajo y de los derechos humanos universales para una mejor comprensión de las relaciones laborales en la sociedad contemporánea, partiendo del concepto de empleador complejo, entendido como un conjunto económico que unifica la responsabilidad laboral en el marco de la descentralización productiva. Desde esta perspectiva, la última parte del quinto capítulo propone una respuesta inmediata y territorializada, a la luz de la Constitución brasileña de 1988 y de la matriz principiologica del derecho del trabajo, que sintetiza la presente tesis: la responsabilidad laboral de la cadena productiva en los casos de trabajo esclavo en su interior.

Palabras claves: trabajo esclavo contemporáneo; cadena productiva cafetalera; responsabilidad laboral; descentralización productiva; empleador complejo.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Desembarque de africanos no centro-sul do Brasil x exportações de café em milhares de toneladas (1835-1855)	27
Figura 2 – Exportações brasileiras (1821-1890).....	28
Figura 3 – Produção cafeeira no Vale do Paraíba (1801-1939).....	30
Figura 4 – Homens, mulheres e crianças escravizados e o administrador (ou feitor) trabalhando na Fazenda Monte Café (1882, data estimada)	33
Figura 5 – Homens escravizados na colheita do café em fazenda não identificada no Vale do Paraíba (1882, data estimada)	34
Figura 6 – Trabalhadores resgatados do trabalho escravo (1995-2024).....	58
Figura 7 – Pentágono da degradância	62
Figura 8 – Resgatados do trabalho escravo por unidade federativa (1995-2024)....	63
Figura 9 – Raça dos trabalhadores resgatados (2002-2024)	64
Figura 10 – Escolaridade dos trabalhadores resgatados (2002-2024).....	65
Figura 11 – Perfil etário e de gênero dos trabalhadores resgatados (2002-2024)....	66
Figura 12 – Resgatados do trabalho escravo por setores econômicos mais recorrentes (1995-2024).....	67
Figura 13 – Principais fluxos migratórios de escravizados do Brasil (1995-2003 e 2019-2023).....	68
Figura 14 – Níveis de concentração no comércio internacional e nos mercados de torrefação em 1998 e 2016 (em %).....	77
Figura 15 – As cinco maiores empresas de trading de café controlam 50% do mercado (2020).....	78
Figura 16 – As 10 principais torrefadoras controlam 35% do mercado mundial de café (2012-2018).....	79
Figura 17 – Principais etapas da cadeia produtiva do café	80
Figura 18 – Percursos possíveis para escoamento do café	81
Figura 19 – Oficina de costura vinculada à cadeia produtiva da marca Zara	142

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Concentração de mercado no comércio global de grãos de café (1989-1995)	76
Tabela 2 – Contratação de trabalhadores para o cultivo de café (2025).....	82

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
Adere-MG	Articulação dos Empregados Rurais do Estado de Minas Gerais
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
AFT	Auditoria Fiscal do Trabalho
Anamatra	Associação Nacional das Magistradas e dos Magistrados da Justiça do Trabalho
art.	artigo
Caged	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
Capes	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CDDPH	Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana
CEACR	Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações
CEJIL	Centro pela Justiça e o Direito Internacional
CF	Constituição Federal
CGV	Cadeia Global de Valor
CIDH	Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CLAT	Central Latino-Americana de Trabalhadores
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNA	Confederação Nacional da Agricultura
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNBB	Conferência Nacional dos Bispos do Brasil
CNI	Confederação Nacional da Indústria
Coete	Controle de Erradicação do Trabalho Escravo

Conab	Companhia Nacional de Abastecimento
Conatrae	Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo
Contag	Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura
CP	Código Penal
CPT	Comissão Pastoral da Terra
CR	Constituição da República
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT	Central Única dos Trabalhadores
CV	Capitalismo variegado
DAAD	<i>Deutscher Akademischer Austauschdienst</i> [Serviço Alemão de Intercâmbio Acadêmico]
DPU	Defensoria Pública da União
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
EC	Emenda Constitucional
Embrapa	Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GEFM	Grupo Especial de Fiscalização Móvel
Gertraf	Grupo Interministerial para Erradicação do Trabalho Forçado
ICA	<i>International Coffee Agreement</i> [Acordo Internacional do Café]
IN	Instrução Normativa
inc.	inciso
Incra	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
IRA	<i>International Rights Advocates</i> [Defensores dos Direitos Internacionais, em tradução livre]
ITC	<i>International Trade Centre</i> [Centro do Comércio Internacional]
LkSG	<i>Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz</i> [Lei alemã de devida diligência na cadeia de suprimentos, em tradução livre]
MDHC	Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania
MDS	Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome

MEI	Microempreendedor Individual
MIR	Ministério da Igualdade Racial
Mirad	Ministério da Reforma e do Desenvolvimento Agrário
MJ	Ministério da Justiça
MPF	Ministério Público Federal
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MTP	Ministério do Trabalho e Previdência
NBR	Norma Brasileira Regulamentadora
NCL	<i>National Consumers League</i> [Liga Nacional dos Consumidores]
NR	Norma Regulamentadora do Trabalho
Ocemg	Organização das Cooperativas do Estado de Minas Gerais
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
Perfur	Programa de Erradicação do Trabalho Forçado e do Aliciamento de Trabalhadores
PF	Polícia Federal
PGR	Procuradoria-Geral da República
PL	Projeto de Lei
PRF	Polícia Rodoviária Federal
Proex	Programa de Excelência Acadêmica
RE	Recurso Extraordinário
SCM	<i>Supply chain management</i> [Gestão da cadeia de abastecimento]
SEDH	Secretaria Especial dos Direitos Humanos
Senar	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
Sinait	Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho

Sisacte	Sistema de Acompanhamento do Trabalho Escravo
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
SPI	Sociedade Promotora da Imigração
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TAR	Teoria Ator-Rede
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UE	União Europeia
UNCTAD	<i>United Nations Conference on Trade and Development</i> [Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento]
UNODC	<i>United Nations Office on Drugs and Crime</i> [Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime]

SUMÁRIO

1	CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIAS.....	19
1.1	Aderência à linha de pesquisa e ao projeto coletivo.....	22
1.2	Observações metodológicas e estilísticas.....	23
2	PILARES ESCRAVISTAS DA FORMAÇÃO DA CAFEICULTURA BRASILEIRA	24
2.1	A inserção brasileira no mercado internacional do café.....	24
2.2	A organização territorial do Vale do Paraíba e a infraestrutura da expansão cafeeira.....	29
2.3	O cotidiano de lutas nas lavouras.....	39
2.4	Latifúndio, branqueamento e a transição pós-1888.....	41
2.5	Diferenças e permanências.....	44
2.5.1	O grito da prelazia de São Félix do Araguaia.....	45
2.5.2	A reabertura democrática.....	48
2.5.2.1	O caso de José Pereira.....	53
2.5.2.2	“A criação do Grupo Móvel não foi uma tarefa, foi uma causa”.....	54
2.5.3	Permanências.....	57
3	ENGRENAGENS DA CADEIA PRODUTIVA DO CAFÉ.....	70
3.1	Arranjos conceituais e estruturais da cadeia produtiva.....	70
3.2	Estatização e liberalização no mercado internacional do café.....	74
3.2.1	Principais elos da cadeia produtiva do café.....	80
3.3	Arranjos laborais diante da fragmentação do empregador.....	87
3.3.1	Relação de emprego e uma conceituação de seus pressupostos.....	88
3.3.2	Terceirização e diluição da responsabilidade trabalhista.....	95
3.3.3	Formas de contratação de trabalhadores no cultivo do café.....	104
3.3.4	A controvérsia da facção.....	112
3.4	O café amargo da Starbucks.....	114

4	CAMINHOS PARA A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA	120
4.1	Síntese introdutória da responsabilidade civil	120
4.2	Culpa, censura e cumulatividade de efeitos no fato jurídico laboral	123
4.3	Irrelevância da culpa: teorias do risco.....	126
4.3.1	O risco como elemento estrutural da noção jurídica de empregador	132
4.4	Responsabilidades contratual e extracontratual	137
4.5	Quando se escolhe não saber	140
5	O INSTITUTO DO EMPREGADOR COMPLEXO EM CASOS DE TRABALHO ESCRAVO EM CADEIAS PRODUTIVAS	148
5.1	Quem se move com a globalização	148
5.1.1	Ninguém escapa às cadeias	155
5.2	Quais são as perguntas indispensáveis?.....	156
5.2.1	A cláusula social universal nas entrelinhas da Declaração de 1998.....	158
5.3	A institucionalização dos direitos humanos pela Constituição de 1988. 165	
5.4	A reinterpretação da noção de empregador no direito laboral brasileiro 170	
6	CONSIDERAÇÕES CONCLUSIVAS.....	178
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	180

1 CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIAS

Nos anos de 1970, sociedades de países economicamente mais desenvolvidos vivenciaram um dos grandes impulsos da globalização, que rapidamente se estendeu – de forma desigual, mas impositiva – em escala e forma inéditas (Uriarte, 2010b, p. 60).

A fábrica, que antes concentrava dentro de si todos os trabalhadores em uma linha de produção iniciada e concluída sob o mesmo teto, dispersou-se. Mais rápida ou mais lentamente, a depender do contexto – como em todo processo histórico –, a produção fabril foi se deslocando e se descentralizando; expandindo o capital sob sua nova forma, facilitada pelas inovações tecnológicas, pela liberalização dos mercados em um contexto pós-guerras e pelo enfraquecimento das regulações estatais (Biavaschi; Droppa, 2022, p. 14). A fragmentação da unidade fabril em cadeias de produção também dispersou os sindicatos, as greves (Viana, 2002, p. 34) e a responsabilidade trabalhista daquele que detinha o risco da atividade econômica: o empregador (Uriarte, 2007, p. 9).

Quem se tornou empregador nessa nova fase do capitalismo?

Esse movimento também ocorreu com atividades produtivas especialmente dispersas (Dicken, 1998, p. 50), e tornou a participação das *commodities* agrícolas no mercado internacional cada vez mais dependente do acesso a estruturas situadas predominantemente em países desenvolvidos – estruturas essas organizadas por grandes *tradings* (empresas de comércio internacional) e empresas titulares de marcas consolidadas, que cada vez mais exerciam funções estratégicas de controle, definindo padrões produtivos, critérios de qualidade e de fornecimento (Gereffi *et al.*, 2001, p. 7).

Esse processo vinculou o desempenho produtivo local às dinâmicas globais de concorrência, preços e demanda, condicionando a organização do trabalho às estratégias das empresas situadas nos elos superiores da cadeia (Santos, 2011, p. 128; Gereffi; Korzeniewicz, 1994, p. 96).

Em outras palavras, o poder econômico de comando passou a emanar do vértice de uma cadeia de produção, e as demandas, metas e padrões, cascadeados até a base.

A responsabilidade trabalhista, por sua vez, foi fragmentada e flexibilizada por meio de novas formas de contratação laboral, como a terceirização, a contratação civil de trabalhadores sob a forma de pessoa jurídica e a ampliação de vínculos por prazo determinado (Gondim, 2019, p. 66).

Nesse arranjo, que ainda perdura, a fragmentação formal das unidades produtivas não corresponde à fragmentação material do comando econômico. Ao contrário, a centralização das decisões estratégicas, a padronização dos processos produtivos e a imposição de metas convertem a cadeia em um espaço unitário de organização do trabalho, no qual o risco da atividade permanece concentrado, ainda que juridicamente diluído (Uriarte; Colotuzzo, 2009, p. 70).

Esse modelo é receptivo aos traços de violência e precarização do trabalho oriundos de antigas práticas escravistas, que se mostraram funcionais à lógica de produção em cadeia, pois favorecem a redução de custos e a intensificação dos ritmos produtivos (Sakamoto, 2020a, p. 11). E, sendo funcionais, manifestam-se muitas vezes na concretude, não à toa tantos trabalhadores têm sido resgatados de condições análogas às de escravo na atualidade¹.

Sob esse pano de fundo, a presente tese desenvolve-se em torno de três pontos: o trabalho escravo contemporâneo como uma realidade persistente na sociedade brasileira; as limitações da tutela juslaboral no âmbito da descentralização produtiva; a figura do empregador.

Para compreendê-los em conjunto, escolhe-se a cadeia produtiva do café como exemplo paradigmático da imbricação entre engrenagens tradicionais e contemporâneas de escravização de trabalhadores e precarização do trabalho.

Essa escolha se justifica pela importância histórica do café na formação do Brasil e a centralidade do trabalho escravo nesse processo (Marquese; Tomich, 2009, p. 358-359); pela posição do país no mercado internacional cafeeiro², e,

¹ O Índice Global da Escravidão de 2023, publicado pela *Walk Free Foundation* ["Fundação Caminhar Livre", em tradução livre], estimou que, em 2021, 50 milhões de pessoas viviam em condições de trabalho forçado ou obrigatório (Walk Free, 2023, p. 21). Nesse ranking, o Brasil ocupava a 11ª posição, com estimativa de 1,05 milhão de pessoas escravizadas. Embora não tenham sido encontradas pesquisas mais recentes em escala global até a conclusão desta tese, em fevereiro de 2026, é possível comparar, a nível nacional, os números dos resgates realizados pela Auditoria Fiscal do Trabalho (AFT) a partir de 1995, ano em que o Estado brasileiro reconheceu oficialmente a existência de trabalho escravo em seu território, como se verá no capítulo seguinte.

² O Brasil é o maior exportador de café do planeta (David; Santos; Ortiz, 2025, p. 42; USDA, 2026, n. p.). De acordo com os relatórios periódicos do Conselho dos Exportadores de Café do Brasil (Cecafé), em 2025, foram exportadas 40 milhões de sacas de 60 quilos, cujos principais compradores entre os 121 países que receberam café brasileiro foram a Alemanha (5,409 milhões de sacas), os

simultaneamente, pela recorrência de resgates de trabalhadores em condições análogas às de escravo no cultivo do café³.

Parte-se da hipótese de que, no contexto das cadeias produtivas, a compreensão de empregador como aquele que consta, formal ou informalmente, no polo contratante do contrato de trabalho, não é suficiente para direcionar a responsabilidade laboral por situações de trabalho escravo que ocorram no interior de uma cadeia de produção.

Nessa proposta, os estudos de Oscar Uriarte acerca dos processos de deslocalização e descentralização produtiva, e sua compreensão sobre o conceito de empregador em uma sociedade capitalista globalizada, constituem aporte teórico central.

Terminada a introdução, o segundo capítulo propõe um estudo verticalizado sobre a montagem da cafeicultura brasileira, esmiuçando a importância econômica, histórica e social que o café possui para o Brasil e, em contrapartida, sua presença atual e constante entre os setores que mais escravizam trabalhadores no país.

O terceiro capítulo apresenta, primeiramente, os arranjos conceituais e estruturais da cadeia produtiva. Em segundo, pormenoriza o processo produtivo do café e, em terceiro, os contornos jurídicos mais presentes em sua base.

Haja vista as diversas formas de precarização do trabalho encontradas nesse estudo, o quarto capítulo se volta ao entendimento da responsabilidade trabalhista e à importância da compreensão do risco como elemento estrutural da noção jurídica de empregador.

O capítulo final se debruça sobre a compreensão dos processos de deslocalização e descentralização produtiva recentes, para um entendimento mais amplo do que se analisou no interior da cadeia produtiva cafeeira brasileira.

A partir das provocações de Oscar Uriarte, é posta em questão a noção de empregador e discute-se a necessidade de se retomar a centralidade do direito do trabalho e dos direitos humanos universais para a melhor compreensão das relações

Estados Unidos (5,381 milhões), a Itália (3,149 milhões), o Japão (2,647 milhões) e a Bélgica (2,321 milhões), países que já vinham ocupando as primeiras posições nos anos anteriores. A receita cambial, de US\$ 15,586 bilhões, foi recorde anual, apresentando crescimento de 24,1% em relação a 2024 (Cecafé, 2026, p. 1-4).

³ O cultivo de café tem ocupado, nos últimos anos, posições de destaque no *ranking* de atividades com maior número de resgates de trabalhadores, tendo figurado em primeiro lugar em 2020 e 2021, com 145 e 310 pessoas resgatadas, respectivamente; em quinto lugar em 2022, com 159 resgates; em segundo lugar em 2023, com 316 resgates; em terceiro lugar em 2024, com 226 resgates (SmartLab, 2026c, n. p.); e em quarto lugar em 2025, com 184 resgates (MTE, 2026b, n. p.).

trabalhistas na sociedade atual, partindo-se do conceito de empregador complexo, um conjunto econômico que unifica a responsabilidade laboral no âmbito da descentralização produtiva.

E, a partir dessa chave, a última parte do capítulo quinto propõe uma resposta imediata e territorializada, à luz da Constituição de 1988 e da matriz principiológica do direito do trabalho, em casos de violação de direitos humanos e fundamentais pelo crime de trabalho escravo.

Nesse cenário, a tese que se avizinha é a de que, em situação de trabalho escravo no interior de uma cadeia produtiva, a cadeia se revela, concretamente, a verdadeira empregadora.

1.1 Aderência à linha de pesquisa e ao projeto coletivo

A linha de pesquisa “História, Poder e Liberdade” do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG se formula a partir da necessidade de repensar os fundamentos históricos e políticos do direito, à luz de novos paradigmas interdisciplinares, resgatando a importância da história na reflexão sobre a pessoa humana, o direito e o Estado, enquanto “busca recuperar a tensão constitutiva entre personalidade e cidadania, história e razão, reconhecimento e trabalho, identidade e coletividade, tradição e crítica” (UFMG, s.d, s.p.).

O projeto coletivo “Direito do Trabalho e Crítica”, inserido nessa linha, investiga as estruturas fundamentais do direito do trabalho e sua relação com a crítica social, que inclui reflexões sobre classe, gênero, raça, economia política, teorias da ação coletiva e saberes subalternos, aplicadas à compreensão das dinâmicas do trabalho. Nesse sentido, o projeto “Direito do Trabalho e Crítica” estimula a pesquisa que analise os fundamentos do direito do trabalho sob essas perspectivas, considerando elementos como sindicatos, liberdade sindical, poder nas relações de trabalho, contrato de trabalho, princípios protetivos e questões contemporâneas como precarização e migração laboral.

Por sua vez, ao propor a construção de uma base teórica para fundamentar uma nova interpretação sobre conceito de empregador e responsabilidade trabalhista em casos de trabalho análogo ao de escravo no interior das cadeias produtivas, a presente tese de doutoramento busca justamente trazer para o debate o necessário

olhar social crítico, atento aos grupos mais precarizados no mundo do trabalho. Desse modo, justifica-se dentro da linha de pesquisa e do projeto coletivo aos quais se propõe inserir, uma vez que compartilha das mesmas premissas e, a partir delas, debruça-se sobre uma das faces mais brutais da alienação laboral ainda hoje, a submissão de trabalhadores a trabalho análogo ao de escravo.

1.2 Observações metodológicas e estilísticas

As referências seguem o formato autor-data, conforme a Norma Brasileira Regulamentadora (NBR) n.º 10.520, de 19 de julho de 2023, acrescidas da indicação da página exata de onde foi retirado o argumento; ou, em não havendo paginação, acrescidas de “n. p.” (não paginado).

Todavia, embora a ABNT recomende que ministérios e tribunais sejam referenciados a partir do nome “Brasil”, como em “(Brasil, 2026)”, pede-se licença para utilizar a sigla correspondente ao ministério ou ao tribunal sempre que um ou outro for a fonte da informação indicada, por exemplo “(MTE, 2026)”. Justifica-se essa escolha com o intuito de tornar mais simples a tarefa da leitora ou do leitor na identificação das referências, considerando a pluralidade de normas presentes neste texto já referenciadas pelo nome “Brasil”. De todo modo, na seção “Referências Bibliográficas”, todas as fontes são indicadas de maneira completa, à luz da NBR n.º 6023, de 21 de maio de 2025.

2 PILARES ESCRAVISTAS DA FORMAÇÃO DA CAFEICULTURA BRASILEIRA⁴

A montagem da cafeicultura brasileira no século XIX não pode ser criticamente compreendida sem que sejam considerados os pilares escravistas que a sustentaram.

A implantação das lavouras de café na primeira metade do século XIX dependeu de investimentos sistemáticos em terras, crédito, infraestrutura e, sobretudo, na aquisição massiva de pessoas escravizadas, trazidas em escala inédita após a Independência do Brasil. O estímulo ao tráfico – intensificado justamente quando outras nações já discutiam sua abolição – expressa uma aposta consciente na reprodução ampliada da escravidão como eixo da economia nacional (Rogero, 2024, p. 35).

Sob essa lente, este capítulo examina a formação histórica da cafeicultura brasileira e os elementos que organizaram sua estrutura produtiva. Inicialmente, analisa-se a inserção do Brasil no mercado internacional do café no século XIX e as condições que permitiram a expansão acelerada da produção. Em seguida, o capítulo aborda a configuração territorial do Vale do Paraíba e a infraestrutura que sustentou o avanço das *plantations*, bem como o cotidiano de trabalho e de conflitos nas lavouras escravistas. Na sequência, apresenta-se o processo de transição pós-1888, destacando as continuidades fundiárias e laborais que caracterizaram o período. Por fim, discutem-se diferenças e permanências estruturais entre a escravidão oitocentista e práticas contemporâneas de exploração, estabelecendo o elo analítico que será aprofundado nos capítulos seguintes.

2.1 A inserção brasileira no mercado internacional do café

Até o final do século XVIII, o café era produto de luxo, associado a círculos restritos e limitado por barreiras tarifárias, pequenas escalas de produção e canais comerciais ainda incipientes na América e na Europa. A partir das primeiras décadas do século XIX, entretanto, o aumento explosivo da população em centros industriais – notadamente nos Estados Unidos, cuja população multiplicou-se em ritmo

⁴ Dedico este capítulo a meu pai, Valdecir, que se dedicou a ler, comigo e para mim, os referenciais teóricos que embasam as reflexões aqui presentes.

extraordinário⁵ – e a progressiva urbanização europeia alargaram intensamente o mercado consumidor. Essa ampliação demográfica convergiu com uma nova disposição institucional dos Estados Unidos, cujo mercado se abriu por completo com a eliminação de tarifas de importação em 1832, criando um ambiente de demanda praticamente ilimitada para um produto cujo consumo *per capita* passou, em poucas décadas, de 25 gramas para quatro quilos anuais. A passagem do luxo para o consumo de massa foi, portanto, induzida pela expansão simultânea do público consumidor e pelo surgimento de mercados livres e pouco exigentes quanto ao padrão do produto, abrindo uma janela histórica que o Brasil soube ocupar com rapidez e em escala inéditas (Marquese; Tomich, 2009, p. 361).

Esse novo cenário internacional colocou pressão imediata sobre todas as regiões produtoras: produzir mais e a custos menores era requisito para permanecer na arena global. Enquanto antigas zonas de produção caribenhas, como Jamaica, Suriname e especialmente São Domingos – agora Haiti⁶ – enfrentavam limitações de expansão territorial ou os reflexos da crise do escravismo colonial, o Brasil entrou justamente no período em que as condições internas coincidiam com as exigências externas (Marquese; Tomich, 2009, p. 361), como se verá a seguir. Cuba ainda manteve temporariamente uma presença forte no mercado, mas redirecionou

⁵ A população dos Estados Unidos se multiplicou quase 15 vezes ao longo do século XIX, passando de cerca de 5,3 milhões de habitantes em 1800 para mais de 76,2 milhões em 1900 (United States Census, 2009, n. p.).

⁶ Nesse aspecto, recomenda-se a leitura integral da Parte 3 do livro “Projeto Querino”, de Tiago Rogero (2024, p. 44-51), que reescreve a história do Brasil a partir de um olhar afrocentrado. A referida Parte 3 assim se inicia: “As elites morriam de medo de que houvesse aqui uma revolução como a do Haiti, que irrompeu em 1791, tão pertinho do Brasil. Marcos Morel: ‘A Revolução do Haiti foi um acontecimento maior na história da humanidade. Foi a primeira insurreição – uma rebelião que se transformou em insurreição e se transformou em revolução – de trabalhadores escravizados que conseguiu destruir a sociedade escravista colonial e chegar ao poder’ [...]. Colônia francesa desde 1665, a ilha concentrava metade da produção mundial de café e um terço da produção de açúcar no fim do século 18. Mesmo com o tamanho do atual estado do Alagoas, o Haiti chegou a receber um terço de todo o tráfico mundial de africanos escravizados: na década de 1780, eram 40 mil cativos por ano, em média. [...] Com a Revolução Francesa, os escravizados viram uma oportunidade: em janeiro de 1791, cativos da região de Platon fizeram uma rebelião, que acabou debelada. Em represália, os senhores degolaram até trabalhadores que não tinham participado do movimento. Em agosto, um grupo ainda maior de escravizados se reuniu [...] E teve início a revolução. Só nos três primeiros meses, duzentos engenhos de açúcar e 1200 plantações de café foram incendiadas e saqueadas. E os oprimidos começaram a devolver parte da violência aos opressores: no fim de 1791, já eram cerca de mil brancos assassinados. Em Paris, Luís XVI, o rei deposto pela Revolução Francesa, foi levado à guilhotina e decapitado em 1793. Com a execução, Inglaterra e Espanha declararam guerra à França e enviaram suas tropas para a colônia de São Domingos. Temendo perder o controle da ilha, a França decretou a abolição da escravidão em suas possessões em 1794” (Rogero, 2024, p. 44).

gradualmente sua estrutura produtiva para o açúcar⁷, o que ampliou ainda mais o espaço para a cafeicultura brasileira (Marquese; Tomich, 2009, p. 363).

Diferentemente de seus concorrentes, o Brasil dispunha de vastas áreas agricultáveis, regime escravista plenamente ativo e uma elite senhorial capaz de articular pactos políticos que garantiam a continuidade institucional do escravismo diante das crescentes pressões abolicionistas externas capitaneadas pela Inglaterra (Rogerio, 2024, p. 39).

A resposta brasileira às oscilações do mercado internacional demonstra o grau de integração da cafeicultura ao circuito global. As variações nos preços externos repercutiam quase imediatamente no ritmo de plantio, com oscilações que seguiam o período de maturação das lavouras. Mesmo diante de uma tendência acentuada de queda nos preços unitários ao longo da década de 1820, os produtores brasileiros ampliaram sua oferta, compensando a redução dos valores recebidos com aumento da escala e incorporação crescente de mão de obra escravizada (Marquese; Tomich, 2009, p. 355-357 e p. 365).

Como observam Rafael Marquese e Dale Tomich,

Entre 1821 e 1825, foram desembarcados no porto do Rio de Janeiro cerca de 112.000 africanos escravizados, ao passo que no lustro seguinte chegaram 186.000 cativos. [...] Os anos de maior introdução de cativos africanos pelo porto carioca (1828 e 1829, com 45.000 e 47.000 africanos, respectivamente) encontraram correspondência nas safras abundantes de 1833 e 1834, quando a cafeicultura do Vale dobrou o volume da produção obtida em 1831. Vê-se, portanto, que

⁷ Rafael Marquese e Dale Tomich (2009) se debruçam detalhadamente sobre o tópico. A seguir, um trecho da análise dos autores, que vale ser lida na integralidade. “Que as terras do ocidente de Cuba não fossem tão aptas para a cafeicultura como as do Vale, comprova-o a diferença na produtividade dos pés. O caráter de bens de capital dos arbustos de café criava dificuldade adicional para a atividade no ocidente de Cuba, região bastante assolada por furacões: se a intempérie não constituía obstáculo para os canaviais, capazes de, em um ano, retomar o padrão anterior à sua passagem, ela poderia ser devastadora para os cafezais, que teriam de ser replantados e demandariam pelo menos cinco anos para recuperar a produtividade plena. [...] O conflito fiscal entre Espanha e Estados Unidos no começo da década seguinte [década de 1830] excluiu os cubanos do principal mercado comprador do período, em fraco processo de crescimento e no momento exato em que decretava o fim das tarifas de importação para o café. Conhecida como a ‘guerra das farinhas’, a questão derivou da política fiscal que a Espanha adotou para tornar o mercado cubano cativo da produção cerealífera metropolitana. Em resposta, os Estados Unidos, grandes exportadores de mantimentos para Cuba, retaliaram a Espanha elevando as taxas de importação de artigos espanhóis, entre os quais o café cubano. A represália não durou muito, porém o tempo suficiente para que os produtores escravistas brasileiros invadissem aquele mercado e atrelassem seu futuro aos padrões de consumo norte-americano. A incapacidade de os produtores cubanos competirem com os produtores brasileiros em um quadro de queda acentuada dos preços, somada à sua exclusão do mercado dos Estados Unidos, selou o destino da cafeicultura na ilha. O início da construção da malha ferroviária cubana em 1837, ao aumentar a vantagem comparativa do açúcar cubano nos mercados internacionais, levou a massiva transferência de recursos – terras e escravos – de uma atividade para outra” (Marquese; Tomich, 2009, p. 362-363).

parte considerável desses novos escravos foi parar em fazendas de serra acima (Marquese; Tomich, 2009, p. 365).

No mesmo sentido, em outro texto, Rafael Marquese (2011, p. 14) analisa os anos subsequentes (1835-1855):

A correspondência entre o volume do tráfico negreiro transatlântico após 1835 e o crescimento das exportações brasileiras de café, toda oriunda do Vale do Paraíba, é clarividente. O hiato entre o plantio do arbusto e a venda de grãos beneficiados no mercado é de, no mínimo, três anos, sendo que a planta só entra em produção plena aos cinco anos de idade. Assim sendo, a incorporação de um dado número de trabalhadores na lavoura do café teria que esperar meia década para obter resultados concretos. Os dados da tabela 3 expressam as linhas gerais desta correlação:

Figura 1 – Desembarque de africanos no centro-sul do Brasil x exportações de café em milhares de toneladas (1835-1855)⁸

Ano	Desembarques de africanos nos portos do centro-sul do Brasil	Exportações de café em milhares de toneladas métricas, Brasil
1835	30000	60.66
1836	46000	58.86
1837	46000	61.77
1838	42800	74.46
1839	46000	81.48
1840	27309	78.66
1841	17264	78.06
1842	16451	84.21
1843	30000	89.55
1844	19500	91.98
1845	16000	97.44
1846	42499	123.30
1847	49000	141.81
1848	52000	133.38
1849	46000	106.77
1850	19400	118.14
1851	4264	144.66
1852	984	143.01
1853	---	136.80
1854	---	159.60
1855	---	181.29

Fontes: www.slavevoyages.org; Samper & Fernando (2003: 432)

Fonte: Samper; Fernando, 2003, p. 432 *apud* Marquese, 2011, p. 14.

⁸ Nota-se que, mesmo após a publicação da Lei n.º 581, de 1850 (Lei Eusébio de Queirós), que proibiu o tráfico de africanos para o Brasil, ainda milhares foram forçadamente trazidos ao país entre 1851 e 1852. Destaca-se, nesse aspecto, que o tráfico transatlântico já havia sido formalmente proibido em 1831, pela Lei de 7 de novembro (Lei Feijó), declarando livres os africanos traficados para cá. No

A elasticidade da produção, observável nos saltos sucessivos das safras, escancara a resposta rápida às sinalizações do mercado, viabilizada especialmente pela violência do regime escravista e pela expansão territorial – que permitiam ajustar o volume produzido sem comprometer a rentabilidade. Trata-se, portanto, de um processo de integração profunda, em que 1) as decisões locais de plantio e a disciplina forçada do trabalho respondiam direta e rapidamente às dinâmicas do comércio internacional; 2) um projeto interno de expansão, disciplinamento e acumulação moldou mercado e sociedade brasileiros (Marquese; Tomich, 2009, p. 358-359).

O resultado dessa convergência entre demanda internacional e capacidade de resposta interna foi o domínio praticamente absoluto do Brasil no mercado internacional ao longo do século XIX. Ao final da década de 1820, o país já figurava como o maior produtor de café do globo, e nos anos seguintes ultrapassaria em valor a exportação de açúcar, assumindo, a cafeicultura, papel estruturante no processo de formação do Estado imperial e na economia nacional até os dias de hoje (Marquese; Tomich, 2009, p. 341).

Abaixo, ilustram-se os números das exportações brasileiras entre 1821 e 1890 e o destaque crescente do café no período:

Figura 2 – Exportações brasileiras (1821-1890)

Tabela 10a: Exportações Brasileiras, 1820 -1890 (em milhões de libras esterlinas)

Anos	Café	Açúcar	Algodão	Borracha	Couros, Peles	Fumo	Cacau	Outros*	Total
1821-30	7,4	10,7	8,1	0	5,3	1	0,2	5,8	38,5
1831-40	23,9	13,3	5,8	0,2	4,3	1	0,3	5,8	54,6
1841-50	24,3	15	4,2	0,3	4,9	1,1	0,5	6,7	57
1851-60	55,4	20,9	6,2	2,5	7,7	2,8	1,1	10,5	107,1
1861-70	67,1	19,3	28,9	5,4	9	4,6	1,4	16	151,7
1871-80	116,6	24,3	17,3	11,3	10,8	7	2,7	15,4	205,4
1881-90	124	19,5	8,8	15,6	6,4	5,4	3,3	16,5	199,5

Fonte: Nogueira (1988, p. 342)

*O item "Outros" consistia em produtos como erva-mate, diamante, ouro, castanha do Pará, madeiras, farinha de mandioca, aguardente e outros produtos, sobre os quais não se dispõe de informações estatísticas confiáveis.

Fonte: Nogueira, 1988, p. 342 *apud* Saraiva; Nabarro; Goldfeder, 2024, p. 59.

entanto, ela não foi cumprida e ficou conhecida como "Lei para inglês ver", sendo efetivamente burlada nos anos subsequentes à sua promulgação.

A progressão das cifras organizadas acima (Nogueira, 1988, p. 342 *apud* Saraiva; Nabarro; Goldfeder, 2024, p. 59), de 7,4 milhões de libras esterlinas em 1821-1830 para 124 milhões em 1881-1890, ilustra como o café substituiu produtos antes centrais na exportação brasileira, como açúcar, algodão e couro, e redefiniu a lógica de participação do Brasil no mercado internacional.

A associação entre escravidão e cafeicultura, nesse sentido, não corresponde a um resíduo pré-capitalista ou uma oposição entre “atraso” e “modernidade”, mas a uma forma historicamente específica de inserção do Brasil na dinâmica do capitalismo industrial (Santos, 2023, p. 40).

Nesse sentido, Rafael Marquese e Dale Tomich observam que

É aqui que se encontra o caráter radicalmente moderno da escravidão no Vale do Paraíba. Com base nela, o Brasil se tornou capaz de determinar o preço mundial de um artigo indissociável do cotidiano das sociedades urbanas industriais, cujos ritmos de trabalho passaram a ser marcados pelo consumo da bebida. [...] A novidade do Vale do Paraíba, em relação às outras fronteiras que o haviam precedido, consistiu em sua escala, até então sem precedentes. Seus fazendeiros não só promoveram um dos mais intensos fluxos de africanos escravizados para o Novo Mundo, parte do qual sob a marca da ilegalidade, como igualmente arrasaram, no espaço de apenas três gerações, uma das mais ricas coberturas florestais do mundo. **Produção em massa, consumo em massa, escravização em massa, destruição em massa: tais foram os signos da modernidade que conformaram a paisagem histórica do Vale do Paraíba** (Marquese; Tomich, 2009, p. 373-374, destaques acrescidos).

Diante desse cenário, o dito oitocentista de que “o Brasil é o Vale” sintetiza justamente a simbiose entre escravismo, expansão territorial e racionalidade econômica voltada à exportação, pela qual um território antes periférico como o Vale do Paraíba se tornou o eixo central de um mercado internacional em plena transformação (Marquese; Tomich, 2009, p. 342), como se verá a seguir.

2.2 A organização territorial do Vale do Paraíba e a infraestrutura da expansão cafeeira

O salto de importância do café no Brasil não foi homogêneo no território do país: concentrou-se quase inteiramente em uma única região. O Vale do Paraíba – “leia-se

fronteira contínua, com encostas ainda intactas e plenamente adaptáveis ao padrão de plantio de café em larga escala, permitindo a formação de unidades produtivas amplas e integradas em um curto período (Marquese, 2011, p. 13).

Essa disponibilidade territorial se somou à posição singular da região em relação à corte portuguesa. O deslocamento da família real para o Rio de Janeiro em 1808 reorganizou profundamente o espaço econômico fluminense, convertendo a capital do império em centro de decisão política, financeira e comercial. O Vale do Paraíba, situado entre o porto e o interior, tornou-se rota de circulação de mercadorias, capitais e pessoas. A proximidade física com a coroa permitiu aos grandes proprietários acesso contínuo a crédito, proteção política e mercados consumidores de alto dinamismo, além de facilitar o escoamento do café em direção ao litoral. Esse ambiente institucional fez da região uma extensão material e simbólica do poder imperial, garantindo condições privilegiadas para que a cafeicultura prosperasse e se mantivesse conectada aos fluxos internacionais operados pelo Rio de Janeiro (Marquese, 2011, p. 13).

A consolidação territorial da cafeicultura no Vale do Paraíba implicou também a adoção de um conjunto específico de técnicas agrícolas e escravistas. A escala das fazendas de café era condicionada pela necessidade de controlar a movimentação diária dos trabalhadores escravizados. Como o deslocamento entre a senzala e o eito⁹ consumia tempo e energia, havia um limite operacional para o tamanho de cada unidade. Por isso, senhores que possuíam centenas de escravizados não ampliavam indefinidamente um único latifúndio, mas constituíam várias fazendas contíguas, cada uma com sua sede, terreiro, engenho, depósito e quadras próprias. Mantinha-se, assim, a proximidade entre moradia, comando e trabalho, em uma economia cuja lógica dependia de vigilância e violência permanentes (Marquese; Tomich, 2009, p. 369).

A paisagem interna dessas unidades também seguia padrões funcionais. A topografia dos morros impunha descontinuidades, mas a própria gestão agrária reforçava essa configuração: plantio vertical nas encostas recém-derrubadas, escolha das faces que garantiam melhor insolação e cultivo intercalar de milho e feijão nos primeiros anos, enquanto os pés de café se consolidavam. Áreas baixas e brejos, inadequadas ao arbusto de café, eram destinadas a arroz e cana. Os cafeeiros,

⁹ Termo historicamente utilizado para se referir às instalações produtivas (Marquese; Tomich, 2009, p. 369).

contudo, envelheciam rápido: após quinze anos, já havia queda perceptível de rendimento, e aos vinte e cinco precisavam ser substituídos. A manutenção da produção implicava, portanto, avançar constantemente sobre novas matas, repondo talhões e convertendo áreas exauridas em pasto, roças ou capoeiras (Marquese; Tomich, 2009, p. 370).

Sob esse arranjo, duas técnicas de produtividade eram decisivas. Derrubada e queima aceleravam o preparo do solo com menor dispêndio de força de trabalho, enquanto o plantio alinhado e espaçado transformava o cafezal em um espaço visualmente legível para o capataz. Cada grupo de escravizados era alocado a uma fileira, e o capataz – posicionado na base do morro – controlava o ritmo coletivo (e punia o trabalhador que mais demorasse a completar a lavra em sua respectiva fileira) (Iamarino, 2023, n. p.).

A colheita seguia outro modelo, baseado em tarefas individuais, calculadas segundo a estimativa da safra. Essa combinação dos dois sistemas clássicos das *plantations* – o de turmas unificadas e o de tarefas individualizadas – maximizava a taxa de exploração ambiental e impunha cadências desumanas de trabalho que superavam em muito as de outras zonas escravistas do Atlântico (Marquese; Tomich, 2009, p. 370-371).

Abaixo, é possível visualizar a disposição dos cafezais e dos trabalhadores escravizados em fotografias da época¹⁰:

¹⁰ As fotografias a seguir datam da década de 1880, todavia, a organização do trabalho era a mesma dos anos anteriores.

Figura 4 – Homens, mulheres e crianças escravizados e o administrador (ou feitor) trabalhando na Fazenda Monte Café (1882, data estimada)¹¹



Fonte: Acervo Instituto Moreira Salles, 2026, n. p.

¹¹ “A Fazenda Monte Café, na freguesia de Aparecida, em Sapucaia, era uma grande propriedade, com mais de mil alqueires de terras, onde trabalhavam mais de duzentos cativos. Seus proprietários iniciais, o coronel Inacio Gabriel Monteiro de Barros e sua mulher, dona Alda Romana de Oliveira Arruda frequentavam as altas esferas sociais da Corte. Após ficar viúva, dona Alda Romana continuou administrando a fazenda, até transferir a tarefa para seu filho, o Dr. Braz Monteiro de Barros e mudar-se para Paris. Com a iminência do fim da escravidão, em 1882, o Dr. Braz importou 50 famílias de colonos dos Açores para o trabalho nas lavouras de café, mas sua empreitada parece não ter sido bem-sucedida, pois em pouco tempo boa parte dos colonos havia abandonado o trabalho. Em abril de 1888, poucos dias antes da proclamação da Lei Áurea, o Dr. Braz anunciou na imprensa ter dado a alforria aos 218 escravizados de sua propriedade e estar disposto a pagar salários aos que quiserem ficar trabalhando na fazenda. A propriedade foi vendida à Companhia Brasileira Torrens em 1890” (Acervo Instituto Moreira Salles, 2026, n. p.).

Figura 5 – Homens escravizados na colheita do café em fazenda não identificada no Vale do Paraíba (1882, data estimada)



Fonte: Acervo Instituto Moreira Salles, 2026, n. p.

A partir de uma análise do “número de pés de café cultivados no Brasil por cada trabalhador escravizado”, em comparação com outras regiões cafeeiras, é possível visualizar a violência desse esquema produtivo no país:

A cafeicultura escravista brasileira combinou assim as duas modalidades básicas de organização do processo de trabalho escravo presentes nas demais regiões de plantation do Novo Mundo, as turmas sob comando unificado (*gang system*) e o sistema de tarefas individualizado (*task system*). Tal arranjo, ademais, permitiu aos senhores a imposição de assombrosa taxa de trabalho a seus cativos. Na cafeicultura de **São Domingos**, a um escravo de oito eram atribuídos usualmente entre **1.000 e 1.500 pés** de café, o mesmo que se imputava aos escravos jamaicanos. Em **Cuba**, estimava-se que um cativo de roça cultivaria em média **2.000 pés**, número semelhante ao do início da cafeicultura no Vale do Paraíba, onde, no entanto, pressupunha-se que os trabalhadores cultivariam também seus próprios mantimentos. Registros posteriores dão conta do que se passou a exigir dos escravos com a progressiva especialização das fazendas. Um livro de contas de **Cantagalo** consultado pelo diplomata

Johann Jakob von Tschudi em 1860 apontava cerca de **3.800 pés** por escravo de roça. A tese que Reinhold Teuscher – médico de partido das fazendas de Antonio Clemente Pinto (barão de Nova Friburgo), também em Cantagalo – apresentou alguns anos antes à Faculdade de Medicina do Rio de Janeiro veiculava número ainda maior: “**5 a 6.000 pés** de café” para cada escravo de oito. As consequências do método agrônômico que possibilitava tais taxas de exploração do trabalho eram a erosão, o esgotamento do solo e o envelhecimento precoce dos pés, o que, por sua vez, demandava replantios periódicos em matas virgens. **Sobre-exploração dos trabalhadores e devastação ambiental eram faces da mesma moeda na dinâmica da cafeicultura escravista do Vale do Paraíba e na formação do mercado de massa da bebida** (Marquese; Tomich, 2009, p. 371, destaques acrescidos).

As regiões pioneiras do Vale do Paraíba, mais próximas à divisa das províncias do Rio de Janeiro e de São Paulo (Areias, Queluz, Bananal, Resende, Barra Mansa, São João Marcos, Piraí, Vassouras, Valença, Paraíba do Sul), nos anos de 1850, já haviam sido solo de quase três décadas de exploração contínua. Nesse cenário, novas regiões foram tomando o pioneirismo, quando fazendeiros deslocaram capitais para onde antigos polos açucareiros, incapazes de competir com o açúcar cubano, converteram suas terras para café: o Vale do Paraíba mineiro (região de Juiz de Fora), os municípios orientais do Vale fluminense (região de Cantagalo), e o chamado Oeste Velho de São Paulo (Campinas, Jundiaí, Piracicaba, Itu) (Marquese, 2011, p. 17). Nos anos seguintes, essa dinâmica avançou para o Oeste Novo (região servida pelas redes das ferrovias Paulista e Mogiana), impulsionada pela combinação de terras baratas e a chegada das ferrovias que integravam Campinas, Limeira, Rio Claro, Araras e Ribeirão Preto aos portos (Marquese, 2011, p. 17-24).

Essa expansão espacial, porém, exigia resolver a questão do trabalho. Entre o fim formal do tráfico transatlântico, em 1850, e o fim formal da escravidão, em 1888, a principal resposta foi a intensificação do tráfico interno inter e intraprovincial (Marquese, 2011, p. 18; Motta, 2012, p. 73-81). A valorização do café no mercado internacional, acompanhada pela alta generalizada das *commodities* tropicais¹² no decorrer da década de 1850, elevou, por sua vez, o preço dos escravizados e reforçou

¹² Para um aprofundamento do tema, consultar Marquese (2011, p. 18 e ss.), que explica: “A curva positiva nos preços do café, na verdade, fez parte de um processo mais amplo de valorização das *commodities* tropicais no correr da década de 1850. A alta nos preços do café, do açúcar e do algodão, por seu turno, trouxe a alta nos preços dos escravos no Brasil, em Cuba e nos Estados Unidos (Bergad 2007: 161; Versiani & Vergolino 2002). Os fazendeiros das zonas maduras, possuidores de amplos estoques de escravos, viram o valor de seu capital aumentar de um momento para outro, ao passo que aqueles que estavam adquirindo novos escravos nas zonas pioneiras nutriam a expectativa de um rápido retorno do investimento em cativos” (Marquese, 2011, p. 18-19).

o incentivo para manter o regime escravista enquanto fosse possível. Assim, apesar do fim do tráfico transatlântico, a escravidão permaneceu economicamente viável nas décadas seguintes (Marquese, 2011, p. 18).

Ademais, na década de 1870, a percepção de que a escravidão seria extinta em poucos anos não era unânime, nesse sentido, muitos senhores “teriam apostado que poderiam continuar acumulando riqueza na atividade mais rentável da época – o café – mantendo o trabalho escravizado por mais tempo”, aposta que, dentre outros aspectos, foi frustrada pelo crescente fortalecimento do movimento abolicionista no país¹³ (Santos, 2023, p. 19). Destaca-se, nesse cenário, que o período entre 1872 e 1882 representou o auge do tráfico interno no Brasil, com quase 10.000 escravizados deslocados para as zonas cafeeiras do centro-sul (Slenes, 2004, p. 331).

Paralelamente, alguns fazendeiros do Oeste Velho tentaram criar alternativa ao trabalho escravo por meio do sistema de parceria com imigrantes europeus. A iniciativa, que buscava atrair trabalhadores “livres” sem assumir custos salariais diretos, mostrou-se insuficiente para suprir a demanda de mão de obra em larga escala, dado seu “pequeno peso demográfico” (Marquese, 2011, p. 18) e as péssimas condições de trabalho: por exemplo, se o deslocamento de um imigrante era promovido por um fazendeiro no Brasil, esse imigrante já aportava no país devendo os custos de deslocamento, o que o vinculava por tempo indefinido à obrigação do trabalho. “Poderia haver alguma divisão da produção entre o fazendeiro e o trabalhador pobre, em regra geral em vantagem do primeiro”, mas “geralmente não havia pagamento de salários”, apenas “era-lhes permitido [...] plantar mantimentos e criar animais em sua parcela de terra respectiva como forma de subsistência e eventualmente vender seus produtos caso houvesse excedente” (Santos, 2023, p. 128). De todo modo, apesar desse fracasso inicial, as tentativas de reconfiguração das relações de trabalho livre permitiram a formulação de um novo arranjo laboral, o colonato, como se verá a seguir.

¹³ Dentre os muitos fatores que fortaleceram o movimento abolicionista, Marquese destaca a conquista da Lei do Ventre Livre, em 1871, como o ponto de virada da escravidão brasileira, “iniciando a cadeia de eventos que, em menos de duas décadas, dariam cabo a uma instituição secular” (Marquese, 2011, p. 20), em vista da erosão da legitimidade da instituição pela impossibilidade de sua reprodução no tempo (Marquese, 2011, p. 27). De todo modo, desde 1850, o movimento já vinha ganhando mais apoiadores: “[...] o escravo negro, que até então lutara sozinho com a sua rebeldia radical contra o instituto da escravidão, começa a ser visto através de uma ótica liberal. As manifestações humanistas se sucedem, especialmente entre a mocidade boêmia e alguns grupos adeptos de um liberalismo mais radical” (Moura, 1988, n. p.).

No período da abolição formal em 1888 e a promulgação da República em 1889, a expansão para o Oeste Novo atingiu seu auge. Entre 1889 e 1892, o volume de café exportado pelo porto de Santos saltou de 112 mil para 220 mil toneladas graças a cafezais plantados justamente no período mais intenso da mobilização abolicionista e das revoltas das senzalas (1886-1888). Essa decisão aparentemente paradoxal – investir em larga escala no auge das revoltas das senzalas – só se explica porque já haviam sido organizados mecanismos de contratação de trabalho livre, estimulando o colonato, redesenhado a partir da experiência fracassada com o sistema de parceria (Marquese, 2011, p. 31).

O sistema de colonato era formado por uma combinação complexa de 1) pagamento fixo pelas capinas dos cafezais, 2) pagamento variável por tarefas na colheita dos grãos e 3) permissão para moradia e cultivo de mantimentos (Martins, 2010, p. 76) e, com essa lógica, “deu prosseguimento à perversa associação criada no Caribe do século XVIII de que quanto mais produtiva é a terra, maior é a exploração dos trabalhadores” (Marquese, 2011, p. 37).

Rafael Marquese analisa em pormenores o processo de instauração do colonato no Brasil:

A nova classe de fazendeiros à qual pertencia Martinho Prado vinha articulando desde o final dos anos setenta esquemas para a imigração em massa, em uma preparação que correu paralela e em reforço mútuo com a crise da escravidão, e que muito se valeu de experiências acumuladas com o fracasso do sistema de parceria. As potencialidades do imigrante – europeu ou asiático – para a demanda cafeeira por trabalho foi uma variável em jogo durante toda a crise da escravidão brasileira, [...]. Justamente em 1878, Antonio de Queiroz Telles visitou oito países da Europa ocidental para verificar quais ofereciam as melhores perspectivas para o recrutamento de trabalhadores braçais. De volta ao Brasil, reportou aos seus pares que a miséria do norte da Itália apontava um caminho promissor (Alvim 1986: 47). [...] as atenções dos cafeicultores da fronteira se voltaram para os italianos no exato momento em que Martinho Prado Jr. – primo de Queiroz Telles – comprava terras em Ribeirão Preto, promovia a expansão dos trilhos da *Paulista* e propunha, na Assembléia Provincial de São Paulo, o fim do tráfico interprovincial de escravos. Após a aprovação dessa última medida, Martinho Prado Jr e seu irmão Antonio da Silva Prado promoveram gestões para preparar todo o quadro institucional da imigração em massa: transporte subsidiado às famílias de trabalhadores rurais europeus, aprovado pela Assembléia Provincial de São Paulo em março de 1884; obrigatoriedade de os imigrantes passarem pela triagem de uma hospedaria em São Paulo (1885), de onde seriam diretamente encaminhados, novamente com passagem subsidiada, para as fazendas de café; criação, em 1886, de

uma *Sociedade Promotora da Imigração* (SPI) para coordenar o recrutamento, o transporte e a distribuição de mão-de-obra imigrante. No ano de sua fundação, a SPI anunciava em brochuras no norte da Itália o modelo de imigração para as áreas cafeeiras que vigoraria até a crise mundial dos anos 1930 (Holloway 1984: 64-116¹⁴) (Marquese, 2011, p. 31-32).

Da perspectiva dos imigrantes, Maria Sílvia Bassanezi, em sua obra “Colonos do café”, esmiuça a realidade desses trabalhadores europeus submetidos ao colonato nos cafezais:

[...] milhares de famílias de imigrantes fizeram parte da enorme massa de trabalhadores empregada nas grandes plantações de café sob o regime de trabalho conhecido como “colonato”. Nas fazendas, essas famílias trabalharam duro, tiveram mais filhos, viram nascer seus netos e choraram seus mortos. Apesar do sonho inicial, vários imigrantes passaram o resto de suas vidas em uma única propriedade cafeeira, enquanto outros se mudaram para outras fazendas onde esperavam obter mais vantagens econômicas, ou buscaram a vida urbana, outras paragens e aventuras. Uns poucos sim, e muito depois do esperado, conseguiriam comprar suas próprias terras. Outros tantos, também não muitos, prosperariam de outras formas. A maior parte seria obrigada a diminuir as expectativas, adaptar-se à nova realidade (Bassanezi, 2019, p. 13).

Em vista desse cenário, é necessário ter-se em conta que a incorporação da imigração em larga escala não foi um fenômeno externo ou posterior ao esgotamento da escravidão (Rogerio, 2024, p. 199), mas “parte constitutiva essencial da crise da escravidão brasileira, da multiplicação das alternativas de futuro disponíveis aos contemporâneos” (Marquese, 2011, p. 32). Não há, portanto, cabimento em chaves causais ou cronológicas como “imigração leva à abolição” ou “resistência de trabalhadores escravizados conduz à abolição e depois à imigração” (Marquese, 2011, p. 32; Santos, 2023, p. 128), que organizam esses processos isoladamente, pois ambas as dinâmicas se imbricavam e se coproduziam na materialidade da transição oitocentista.

¹⁴ Referência trazida no texto de Marquese.

2.3 O cotidiano de lutas nas lavouras

Nos vales fluminenses e paulistas, onde a economia cafeeira se expandiu de forma avassaladora, o aumento exponencial do tráfico transatlântico de africanos e a consolidação de grandes complexos fazendários, bem como o tráfico interprovincial, resultaram em tensões constantes. A relação entre produtividade e violência era inseparável: a disciplina cruel imposta pelos senhores convivia com revoltas intensas, como demonstra a tradição de levantes desde o período das regências (1831-1840) (Rogerio, 2024, p. 313).

Tiago Rogerio se debruça sobre essas inúmeras revoltas e conspirações.

Em 1838, por exemplo, na região de Vassouras (RJ), estourou uma [revolta] liderada por Manuel Congo: centenas de escravizados fugiram de duas fazendas e se aquilombaram. A Guarda Nacional precisou intervir. Seis escravizados foram mortos e Manuel, condenado à forca. Dez anos depois, na mesma região, a polícia descobriu um plano gigantesco de insurreição que ficou conhecido como a “Conspiração de 1848”. A ideia era matar todos os senhores e tomar o poder, e tudo a menos de 150km da Corte.

Por isso que, pouco depois de assinar a lei de 1850, Eusébio de Queiroz disse que alguns acontecimentos de natureza gravíssima “produziram um terror que chamarei salutar, porque deu lugar a que se desenvolvesse e fizesse sentir a opinião contrária ao tráfico. Todas as pessoas que então se achavam no Rio de Janeiro e se tivessem ocupado desta matéria reconheceram que nesta época os mesmos fazendeiros que até ali apregoavam a necessidade do tráfico eram os primeiros a contestar que era chegado o momento de dever ser reprimido”. **Ou seja, mesmo impedidas de participar das tomadas de decisão – muito longe do controle do processo político, alijadas de atuar formalmente nesse processo –, as pessoas negras influenciaram essas decisões** (Rogerio, 2024, p. 319-320, destaques acrescidos).

A violência inerente ao sistema de *plantation* coexistiu, ainda, com outras formas de apropriação da força de trabalho, como a organização do tempo, do descanso e da mobilidade. Não por acaso, muito antes do café no Vale do Paraíba, movimentos coletivos como o do Engenho de Santana – em que escravizados estabeleceram termos de trabalho, reivindicaram dias livres e exigiram a substituição de feitores – evidenciam que a lavoura escravista se estruturou sob permanente negociação e conflito. Homens e mulheres escravizados disputaram ritmos, espaços, autoridade e formas de preservar seus vínculos comunitários (Mattos, 2024, p. 115).

Em 1789, os escravizados de um engenho no Sul da Bahia mataram o mestre de açúcar, foram até o dono do engenho e apresentaram um documento. Naquela época, era raro que qualquer pessoa soubesse ler e escrever no Brasil. Menos ainda pessoas escravizadas, por causa das proibições e interdições. Mas não era impossível. E os trabalhadores escreveram: “Meu senhor, nós queremos paz e não queremos guerra; se meu senhor quiser paz, há de ser nessa conformidade”. E fizeram uma série de exigências por melhores condições de trabalho: queriam ter as sextas-feiras e os sábados livres para cultivar as próprias roças; não aceitavam os atuais feitores do engenho; e exigiam que fosse feita uma eleição para novos feitores. E terminavam assim o documento: “Poderemos brincar, folgar e cantar em todos os tempos que quisermos, sem que nos impeçam e nem que seja preciso pedir licença”. Essa reivindicação foi feita no Engenho Santana, e o documento ficou conhecido como “Tratado do Engenho Santana”. [...] O dono do engenho pediu ajuda para o juiz do distrito, que enviou mais de oitenta homens armados e conseguiu conter a revolta.

Na época da Guerra da Independência, a fazenda estava nas mãos de outro senhor e houve uma nova revolta dos escravizados. Os trabalhadores mantiveram o controle por três anos. Só em 1824 as autoridades conseguiram retomar o engenho, e os revoltosos montaram quilombos nas matas (Rogerio, 2024, p. 239-240).

Durante os mais de 300 anos de escravidão colonial no país, esteve presente “o rosário de lutas do negro escravizado contra o estatuto que o oprimia”. Em distintos documentos da época, a classe senhorial mencionava “o perigo de São Domingos”, o medo constante de uma revolução como a que ocorreu no Haiti. Isso pois, depois do próprio Haiti, registra-se o Brasil como o país no qual ocorreu o maior número de revoltas, fugas e outras formas de manifestações antiescravistas por escravizados e ex-escravizados (Moura, 1988, n. p.).

Nesse aspecto, Tiago Rogerio destaca a necessidade de que sejam lembradas também as pessoas africanas e afrodescendentes formalmente livres: “mesmo durante o período da escravidão, um contingente enorme de pessoas conquistou a própria liberdade. [...] dezesseis anos antes da Abolição, de cada quatro pessoas negras no Brasil, três eram livres” (Rogerio, 2024, p. 212-213).

A centralidade da mão de obra africana na construção material da riqueza cafeeira conviveu, desde o início, com um regime de violência legalizada, sustentado por instrumentos disciplinares e por uma racialização estrutural do trabalho. A arquitetura jurídica do império – das leis de polícia às normas civis e processuais – foi moldada pela premissa de que pessoas escravizadas eram propriedade e, portanto, podiam ser submetidas a castigos, vigilância, isolamento, deslocamentos forçados e punições exemplares (Moura, 1988, n. p.). Esse contexto produziu um cenário

permanente de fugas, insurreições, negociações coletivas, formação de quilombos, pactos de trabalho e atos cotidianos de resistência (Rogero, 2024, p. 314-320).

A história do café é, então, indissociável da história das lutas travadas por escravizados pelo fim da escravidão.

2.4 Latifúndio, branqueamento e a transição pós-1888

A abolição da escravidão, embora celebrada como marco jurídico da liberdade, não significou a constituição de condições materiais que permitissem aos trabalhadores libertos reorganizarem a própria existência fora da órbita senhorial. O fim formal da escravidão não foi acompanhado de reforma agrária, políticas de redistribuição, acesso à terra ou qualquer espécie de compensação pelos séculos de exploração que haviam estruturado integralmente a economia agrária brasileira. Em vez disso, a transição foi construída de modo a preservar, quase intactas, as bases de poder dos grandes proprietários de terra, criando um ambiente em que os ex-escravizados eram compelidos a continuar trabalhando sob condições que, embora juridicamente “livres”, preservavam a lógica da sujeição e do controle.

Como ensina Clóvis Moura,

O Brasil fez a Independência sem abolir o trabalho escravo e fez a Abolição sem acabar com o latifúndio. Isto determinou que a dinâmica social do Brasil fosse praticamente estrangulada, e o reflexo, especialmente da segunda mudança, até hoje traumatize o seu desenvolvimento. O fim da escravidão no Brasil dá-se em 1888. No entanto, ela já se decompunha. Em 1882 havia no Brasil 1.433.170 trabalhadores livres, 656.540 escravos e 2.822.583 desocupados nas seis principais províncias do Império: São Paulo, Minas Gerais, Rio Grande do Sul, Pernambuco, Ceará e Rio de Janeiro. Essa massa desocupada, concentrada no campo, até hoje não foi integrada à sociedade civil como produtora dinâmica, em face da continuidade das relações latifundiárias no campo (Moura, 1988, n. p.).

A Lei n.º 601, de 18 de setembro de 1850 (Lei de Terras), ilustra como o Brasil oficializou sua opção pelos latifúndios: ante o fortalecimento do movimento abolicionista e o aumento de africanos e afrodescendentes que conquistaram sua liberdade naquele período, a lei proibiu as formas costumeiras de acesso à terra – ocupações de fato, pequenas roças mantidas em áreas devolutas, moradia como agregados em fazendas, uso comunitário de pastagens, hortas e quintais, além de

arranjos coletivos que estruturavam quilombos e outras comunidades – e tornou a compra, modalidade única de aquisição de novas terras.

Dentre outras disposições, destacam-se da referida norma os dispositivos a seguir:

Art. 1º Ficam proibidas as aquisições de terras devolutas por outro título que não seja o de compra. Exceptuam-se as terras situadas nos limites do Imperio com paizes estrangeiros em uma zona de 10 leguas, as quaes poderão ser concedidas gratuitamente.

Art. 2º Os que se apossarem de terras devolutas ou de alheias, e nellas derribarem mattos ou lhes puzerem fogo, serão obrigados a despejo, com perda de bemfeitorias, e de mais soffrerão a pena de dous a seis mezes do prisão e multa de 100\$, além da satisfação do damno causado. [...].

Art. 4º Serão revalidadas as sesmarias, ou outras concessões do Governo Geral ou Provincial, que se acharem cultivadas, ou com principios de cultura, e morada habitual do respectivo sesmeiro ou concessionario, [...] embora não tenha sido cumprida qualquer das outras condições, com que foram concedidas. [...].

Art. 5º Serão legitimadas as posses mansas e pacificas, adquiridas por occupação primaria, ou havidas do primeiro occupante, que se acharem cultivadas, ou com principio de cultura, e morada, habitual do respectivo posseiro, ou de quem o represente [...].

Art. 6º Não se haverá por principio do cultura para a revalidação das sesmarias ou outras concessões do Governo, nem para a legitimação de qualquer posse, os simples roçados, derribadas ou queimas de mattos ou campos, levantamentos de ranchos e outros actos de semelhante natureza, não sendo acompanhados da cultura effectiva e morada habitual exigidas no artigo antecedente. [...].

Art. 15. Os possuidores de terra de cultura e criação, qualquer que seja o titulo de sua aquisição, terão preferencia na compra das terras devolutas que lhes forem contiguas, comtanto que mostrem pelo estado da sua lavoura ou criação, que tem os meios necessarios para aproveitall-as (Brasil, 1850b, n. p., destaques acrescentados).

Nesse cenário, após a abolição, a estrutura produtiva das lavouras permaneceu praticamente intacta. A adaptação dos proprietários ao novo ambiente jurídico tampouco significou renúncia ao poder disciplinar. A figura do trabalhador escravizado foi substituída por trabalhadores contratados por salários ínfimos, ou em termos semelhantes ao que se viu, no tópico anterior, nos sistemas de parceria e colonato (Santos, 2023, p. 130).

Nesse aspecto, há ainda que se destacar a preferência por trabalhadores europeus: as políticas públicas da virada do século voltaram-se prioritariamente para a imigração europeia já iniciada antes da abolição, vista como estratégia de “branqueamento” e renovação da força de trabalho – “o Brasil seria tanto mais

civilizado quanto mais se branqueasse” (Moura, 1988, n. p.) –, e não para a integração substancial da população liberta. Fomentaram-se, então, novos

[...] mecanismos estimuladores para a migração européia que entra no lugar dessa grande massa de trabalho nacional, marginalizando-a irremediavelmente. A situação dos descendentes de escravos, nesse processo de marginalizar o trabalhador não-branco em face da filosofia de branqueamento [...] se reflete, atualmente, na situação em que se encontra a população negra e mestiça de um modo geral no Brasil (Moura, 1988, n. p.).

Exemplificativamente, João Luís Santos, que pesquisa a trajetória da cafeicultura em Guaratinguetá, município do Vale do Paraíba em São Paulo, com ênfase para suas características e processos de mudança no período pós-1888, afirma que

havia um limite para a incorporação de trabalhadores a este sistema em grande medida devido à falta de disponibilidade de terras, o que pode ter levado um contingente cada vez maior da população de trabalhadores pobres - inclusive os recém libertos da escravidão - a alocarem-se em áreas mais próximas aos núcleos urbanos, nas proximidades dos afluentes do rio Paraíba do Sul, e vender sua força de trabalho sob a forma de salários de acordo com a demanda sazonal da cafeicultura e de outras atividades no contexto urbano. Esse desperdício de força de trabalho relegava grande parte da população a condições de miséria e acesso ao mínimo necessário para a sobrevivência (Santos, 2023, p. 130-131).

Kelly Oliveira e Maria de Oliveira Pimenta listam uma série de anúncios pós-abolição que não se envergonhavam de incluir “a exigência da cor”: “prefere-se branca” (Oliveira; Pimenta, 2016, p. 392).

O resultado desse conjunto de fatores foi, de um lado, a preservação do modelo de exploração nas grandes lavouras, sustentado por uma combinação de trabalhadores nacionais e imigrantes; de outro, a reimpressão da hierarquia racial, na qual homens e mulheres negros continuavam, de modo geral, alocados nas posições mais precárias, mais vulneráveis e mais mal remuneradas do processo produtivo (Rogerio, 2024, p. 199-200).

2.5 Diferenças e permanências

O trabalho escravo não sobreviveu à evolução do capitalismo como um desvio ou uma herança marginal da colonização, na verdade, ele foi incorporado e adaptado, e hoje opera como ferramenta da lógica de expansão e acumulação capitalista. Em muitas cadeias produtivas globalizadas ¹⁵, é instrumento de barateamento e potencialização dos processos de produção, e compõe uma estratégia competitiva e desleal de mercado (Sakamoto, 2020a, p. 11).

O capitalismo se expande encontrando realidades externas a ele e utilizando os recursos dessas realidades. Ele transforma essas formas de exploração e as utiliza não mais no formato antigo, mas em uma lógica de acúmulo. A questão do trabalho escravo contemporâneo é lembrar que ele não é uma doença, ele é um sintoma [...] de um modelo de desenvolvimento com problemas (Sakamoto, 2020b, n. p.).

No contexto brasileiro,

Observe-se que antigas formas degradantes da exploração humana são reinseridas ou nunca desapareceram de fato da realidade das relações de trabalho no Brasil, tais como, a persistente discriminação das trabalhadoras no mercado de trabalho, o trabalho infantil e o trabalho escravo, tudo isso acontecendo no Brasil, registre-se, na era do desenvolvimento tecnológico, da expansão midiática do conceito de solidariedade humana [...] (Coutinho, 2020, p. 53).

A questão central, portanto, é a funcionalidade econômica da coerção: ela emerge onde a pressão por redução de custos encontra trabalhadores cuja vulnerabilidade pode ser convertida em produtividade e lucro (Sakamoto, 2020a, p. 10-11).

De todo modo, ainda que as naturezas legal e econômica do trabalho escravo contemporâneo difiram das características do trabalho escravo da antiguidade clássica e daquela explicitamente racializada que existiu no Brasil durante a colônia e o império, “o tratamento desumano, a restrição à liberdade e o processo de ‘coisificação’ dos trabalhadores são similares” (Sakamoto, 2020a, p. 8).

¹⁵ “Desde 2004 [até 2020], a organização não governamental Repórter Brasil rastreou mais de 1.700 cadeias produtivas de empreendimentos de onde foram resgatadas pessoas escravizadas. A investigação alcançou também centenas de indústrias e varejistas brasileiros e multinacionais” (Sakamoto, 2020a, p. 13). Esse conjunto de pesquisas pode ser acessado na aba “Pesquisa” no site da Repórter Brasil (2026).

A produção de café no Brasil é um exemplo paradigmático desse processo, originariamente fundada na exploração sistemática da mão de obra escravizada, foi absorvida pelo capitalismo globalizado e progressivamente inserida na lógica das cadeias produtivas, mantendo, sob novas formas, a vulnerabilidade dos trabalhadores localizados na base.

A *plantation* cafeeira, organizada por mecanismos de disciplina, racialização e violência cotidianas, consolidou práticas de controle da força de trabalho que sobreviveram à abolição e foram convertidas em tecnologias modernas de exploração.

Como se verá no próximo capítulo, a informalidade, a intermediação por “gatos”, as parcerias rurais irregulares, os contratos verbais e o isolamento geográfico compõem as peças desse sistema. Ao mesmo tempo, alojamentos degradantes, ausência de água potável, jornadas que ultrapassam limites fisiológicos e dívidas construídas artificialmente reiteram padrões que encontram paralelo direto no século XIX, ainda que agora sob um arcabouço jurídico distinto. Ademais, a ausência de políticas estatais voltadas à redistribuição de terras reforça a vulnerabilidade histórica.

No mesmo sentido, embora a cor da pele e a etnia não constituam mais critérios formais de sujeição, pessoas pretas e pardas compõem aproximadamente 66,1% do número de pessoas resgatadas do trabalho escravo contemporâneo no Brasil entre 2002 e 2024¹⁶ (SmartLab, 2026c, n. p.), resultado direto de uma abolição que não integrou materialmente os trabalhadores libertos e seus descendentes à sociedade.

2.5.1 O grito da prelazia de São Félix do Araguaia

A partir da década de 1970, denúncias sistemáticas feitas por entidades religiosas, movimentos sociais e jornalistas – especialmente em áreas de fronteira agrícola – revelaram que a escravização contemporânea era prática recorrente. Trabalhadores eram aliciados por falsas promessas, transportados para regiões isoladas, impedidos de retornar às suas cidades e submetidos a dívidas fraudulentas, vigilância armada e jornadas exaustivas (Casaldáliga, 1971, p. 19). A precarização permaneceu como elemento funcional da economia.

Destaca-se, nesse aspecto, trecho da carta de dom Pedro Casaldáliga, bispo da prelazia de São Félix do Araguaia, no estado do Mato Grosso, publicada em 1971

¹⁶ Último ano da série histórica disponível até fevereiro de 2026.

pela Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB) e endereçada a toda a comunidade cristã da Amazônia e à sociedade em geral, denunciando a situação de milhares de trabalhadores explorados na região. A carta foi intitulada “Uma igreja da Amazônia em conflito com o latifúndio e a marginalização social”.

Abaixo, alguns trechos deste documento, que, embora longos, justificam a transcrição e a leitura em sua integralidade:

Os peões, aliciados fora, são transportados em avião, barco ou pau-de-arara para o local da derrubada. Ao chegar, a maioria recebe a comunicação de que terão que pagar os gastos de viagem, inclusive transporte. E já de início têm que fazer suprimento de alimentos e ferramentas nos armazéns da fazenda, a preços muito elevados [...]. Para os peões não há moradia. Logo que chegam, são levados para a mata, para a zona da derrubada onde tem que construir, como puderem, um barracão para se agasalhar, tendo que providenciar sua própria alimentação. As condições de trabalho são as mais precárias possíveis. Na Codeara, por exemplo, muitos tiveram que trabalhar com água pela cintura. A incidência de malária é espantosa, sobretudo em algumas companhias, de onde poucos saem sem tê-las contraído. [...] Os medicamentos quase sempre são insuficientes e em muitas, pagos, inclusive amostra grátis.

Por tudo isto, os peões trabalham meses, e ao contrair malária ou outra qualquer doença, todo seu saldo é devorado, ficando mesmo endividados com a fazenda. (Documentação, nº IV, 1; IV, 4. D; IV, 4. A). O atendimento é deficiente, sendo tomadas providências quando o caso já é extremo, não havendo possibilidade de cura. São levados então para as vilas onde também não há recursos, agravando assim a situação das próprias vilas. Aí morrerão anônimos. (Documentação, nº IV, 1; IV, 6). Esse trabalho pesado, e nestas condições, é executado por gente de toda idade, inclusive menores (13, 14, 15, 17 anos). Quando a Polícia Federal no ano passado interveio na Codeara, constatou este fato. (Documentação, nº IV, 1).

Não há com os peões nenhum contrato de trabalho. Tudo fica em simples combinação oral com o empreiteiro. Acontece mesmo que o empreiteiro foge, deixando na mão todos os seus subordinados. (Documentação, nº IV, 3). Os pagamentos são efetuados ao bel-prazer das empresas. Muitas vezes usa-se o esquema de não pagar, ou pagar só com vales, ou só no fim de todo o trabalho realizado, para poder reter os peões, já que a mão-de-obra é escassa. [...]. Até o presente, o que consta, bem poucos dos peões recebem qualquer dinheiro, mesmo após terem concluído as tarefas a eles designadas. Recebem unicamente vales. Alguns, necessitando de dinheiro com premência para atenderem às necessidades da família que está fora, chegam até a trocar seus vales de Cr\$-1.000,00 por Cr\$- 500,00, em moeda, com seus colegas. (Documentação, nºV, 1; IV, 4. A. C. D. F. G.) (Casaldáliga, 1971, p. 19).

A carta ainda denunciou a conivência da polícia e a ausência do Estado:

Além disso a própria polícia local é utilizada com freqüência para manter ainda mais escravizados os peões (Documentação, nº IV, 1; IV, 5). Na Tamakavy, por exemplo, alguns peões chefes de “time” (turma), ao irem reclamar com o Capitão de Polícia de Barra do Garças, por mau atendimento, receberam dele uma carta para o Gerente, Geraldo, em que denunciava os peões. O Gerente, ao tomar conhecimento do que os peões reclamaram, solicitou a presença da polícia de S. Félix que, armada de metralhadoras, foi à fazenda e prendeu a Pedro Pereira dos Anjos, líder dos peões. [...]

Aliás, a intervenção federal só se faz presente quando a opinião pública é mobilizada. Não há nenhuma fiscalização com relação ao trabalho nas fazendas. Significativa é a carta escrita por um peão da fazenda Suiá-Missu ao Ministro do Trabalho, carta que seria levada em mãos ao Ministro do Trabalho, carta que seria levada em mãos ao Ministério, mas que nunca o foi já que o portador (peão) não tinha condições para deslocar-se até Brasília. (Documentação, nº IV, 8) (Casaldáliga, 1971, p. 20).

Por fim, “O grito desta Igreja” é o título do último tópico da carta, que endereçou às autoridades brasileiras o seguinte pedido:

Mais uma vez, com maior premência, publicamente, apelamos às supremas Autoridades Federais - Presidência da República, Ministérios da Justiça, do Interior, da Agricultura, do Trabalho, INCRA, FUNAI... - para que escutem o clamor abafado deste povo; para que subordinem os interesses dos particulares ao bem comum, [...] às necessidades concretas e aos direitos primordiais, anteriores, do homem nordestino, do retirante sem futuro, do homem da Amazônia, do índio, do posseiro, do peão...

Se os incentivos dados - e com fiscalização? - às oligarquias e trutes do sul do país que “ocuparam” esta região, tivessem sido investidos em favor do povo que a desbravou e a habita, a situação conflitiva que “revelamos” aos ingênuos ou interesseiros estaria voltada para um futuro de esperança e desenvolvimento “do homem todo e de todos os homens” deste interior.

As soluções isoladas não resolvem os problemas gerais. E a esmola nunca é solução em sociologia. O conflito Codeara/Santa Terezinha, põe exemplo, depois de 4 anos de titânicos esforços por parte do povo e da “Missão”, tentou-se resolver com uma esmola de 5.582 hectares, para o povo dos posseiros, dentro de um latifúndio de mais de 196.000 hectares, e continuando toda a zona urbana do povoado em poder da Companhia.

O que vivemos nos deu a evidência da iniquidade do latifúndio capitalista, como préestrutura social radicalmente injusta; e nos confirmou na clara opção de repudiá-lo (Casaldáliga, 1971, p. 29, destaques acrescentados).

Sua repercussão fortaleceu a necessidade de criação de uma instituição não governamental voltada às questões dos trabalhadores do campo, até então

inexistente no Brasil. Nesse contexto, em 1975, foi criada a Comissão Pastoral da Terra (CPT), vinculada à CNBB (Suzuki, 2017, p. 67).

Essa carta marcou, então, o início da discussão pública sobre o trabalho escravo contemporâneo no Brasil e da luta pelo reconhecimento oficial dessa prática como uma realidade ainda presente no país.

Abaixo, destacam-se alguns episódios centrais que sucederam a carta de Casaldáliga até a conceituação do crime no atual art. 149 do Código Penal brasileiro.

2.5.2 A reabertura democrática

A denúncia de Casaldáliga foi feita sob a égide da ditadura militar, que regeu o país entre os anos de 1964 e 1985 e que apoiava financeiramente o chamado desenvolvimentismo, beneficiando, por meio de incentivos fiscais e obras de infraestrutura, o enraizamento de grandes latifúndios, ao mesmo tempo em que ignorava os posseiros e pequenos arrendatários, populações rurais e indígenas em geral, que sobreviviam a partir da agricultura familiar. Esses, cada vez mais vulneráveis em virtude da expansão das grandes fazendas e seus maquinários, eram obrigados a migrar para as cidades, no movimento que ficou conhecido como êxodo rural. Os que permaneciam, viam-se forçados a submeterem-se aos mais degradantes regimes de trabalho e de sobrevivência (Motoki; Suzuki, 2012, p. 54-55).

No mesmo contexto, todo este processo não podia ser livremente documentado, uma vez que a imprensa era censurada e jornalistas que contrariavam a censura eram perseguidos (Motoki; Suzuki, 2012, p. 55). “As primeiras notícias de ocorrência de trabalho escravo no Brasil no século XX têm registro apenas na literatura, em documentos dos Dominicanos e, muito raramente, na imprensa” (MTE, 2012b, p. 2). Portanto, até o início da reabertura democrática no país, em 1985, pouco foi feito ou discutido institucionalmente sobre a persistência do trabalho escravo (Suzuki, 2017, p. 67). “Estado e sociedade encararam essas primeiras denúncias como histórias de ficção ou como fatos isolados” (MTE, 2012b, p. 2).

Em 1985, com o fervilhar da abertura democrática, houve a primeira tentativa governamental de enfrentamento do tema, sob o governo de José Sarney (primeiro civil a alcançar o cargo de presidente depois da ditadura militar), por meio da criação

do Ministério da Reforma e do Desenvolvimento Agrário (Mirad) (Decreto n.º 91.214, de 30 de abril de 1985), que viria a ser revogado em 1991.

Em 1986, a Coordenadoria de Conflitos Agrários do Mirad divulgou relatório sobre as condições de trabalho enfrentadas pela população rural e indígena no Brasil, assumindo a existência de trabalho escravo desde o título; nomeando denunciados; acolhendo denúncias de religiosos e lideranças sindicais; e conferindo status de documentos a cartas de trabalhadores e de seus familiares (Esterci, 2008, p. 19).

No intuito de forçar o debate público nacional, a Coordenadoria fomentou o debate internacional, encaminhando as denúncias a *Anti-Slavery International*¹⁷, “a organização de direitos humanos mais antiga do mundo [fundada em 1839, na Inglaterra] e que tem trabalhado para acabar com a escravidão há mais de 180 anos” (Anti-Slavery International, 2025, n. p.).

Em julho de 1986, os Ministros da Reforma Agrária e do Trabalho estabeleceram, em Marabá-PA, um protocolo de intenções com o objetivo de unir esforços nos estados do Pará, Maranhão e Goiás, pelo combate das violações dos direitos sociais de trabalhadores rurais. A iniciativa contou com a participação dos presidentes da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (Contag) e da Confederação Nacional da Agricultura (CNA). No mês seguinte, foi firmado um termo de compromisso entre os mesmos órgãos, em parceria com o Ministério da Justiça (MJ), a Polícia Federal (PF), governos estaduais e suas corporações policiais, pela erradicação do trabalho escravo (Romero; Sprandel, 2003, p. 122).

Esse acordo previa que a comprovação da exploração de trabalho em condições análogas às de escravo resultaria na perda da classificação do imóvel como empresa rural, o que impediria o acesso a incentivos fiscais e recursos oficiais. Contudo, as medidas não alcançaram os resultados esperados, já que, mesmo com a confirmação de trabalho escravo em diversas propriedades, nenhuma delas foi desclassificada como empresa rural (Romero; Sprandel, 2003, p. 122).

Finalmente, em 5 de outubro de 1988, foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, e com ela, a institucionalização dos direitos humanos no país como direitos fundamentais (Delgado, 2011, p. 65).

Sua promulgação não trouxe somente artigos esparsos que justificam o combate ao trabalho escravo no Brasil, trouxe em cada um de seus desdobramentos

¹⁷ “Internacional Antiescravidão”, em tradução livre.

a defesa da dignidade da pessoa humana (Brito Filho, 2024, p. 65) e o direito fundamental ao trabalho digno (Delgado, 2015, p. 49):

A supressão de direitos trabalhistas e a submissão a ambiente laboral degradante atinge o trabalhador na dimensão em que a Constituição Federal lhe confere proteção máxima, qual seja, na dignidade da pessoa humana. A dignidade humana é o direito de receber tratamento digno, qual seja, o respeito àqueles direitos adquiridos pelo simples fato de ser pessoa (direito natural). As normas constitucionais que guarnecem a dignidade humana têm status de norma jurídica com eficácia imediata, projetando efeitos diretos, sem necessidade de serem mediadas por uma norma integradora, ou seja, é norma jurídica por excelência, dotada de superlegalidade (MTE, 2012b, p. 18).

Em suma, desde 1988, “o princípio da dignidade humana informa todos os ramos do Direito” e “a sua realização deve ser sempre perseguida pelo legislador e pelo intérprete da lei, pois, ao ser elevado a norma constitucional, alcançou o mais alto grau de efetividade das normas jurídicas” (Miraglia, 2008, p. 15).

Subsequentes à promulgação da Constituição de 1988, os anos de 1990 foram marcados por iniciativas governamentais como, em 1991, a criação da Comissão Especial de Inquérito no âmbito do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana (CDDPH), do Ministério da Justiça, para investigar os casos de violência no campo e as denúncias de trabalho escravo (MTE, 2012b, p. 4); e, em 1992, a criação do Fórum Nacional Permanente contra a Violência no Campo, cujo tema prioritário nas discussões era o trabalho escravo.

O Fórum existiu até 1998, e fomentou debates sobre aspectos jurídicos, processuais e de competência relacionados ao julgamento de crimes ligados ao tema. Dentre esses debates, foi gestado o texto inicial do que viria se tornar a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) n.º 438, de 1º de novembro de 2001, hoje Emenda Constitucional (EC) n.º 81, de 5 de junho de 2014, que deu nova redação ao artigo 243 da Constituição para determinar a expropriação de terras onde há utilização de mão de obra escravizada (MTE, 2012b, p. 4).

Evidente que esse processo de fortalecimento institucional do combate ao trabalho escravo no Brasil não ocorreu de forma linear e sem dificuldades, como se vê, por exemplo, pelo longo intervalo entre o lançamento do Fórum Nacional Permanente contra a Violência no Campo, em 1992, a criação da PEC n.º 438, em 2001, e a promulgação da EC n.º 81, em 2014.

Nesse período, destaca-se o impacto do debate internacional e das normas internacionais do trabalho voltadas à promoção de direitos humanos universais e ao fomento da compreensão do trabalho forçado ou obrigatório como um problema sistemático, de ordem internacional.

Na imprensa, as primeiras matérias nesse sentido foram publicadas no início dos anos de 1990 (Esterci, 2008, p. 22). “Escravidão mostra nova face no século XX” foi a manchete do ‘Jornal do Brasil’, seção internacional, primeiro caderno de domingo, 18/8/91, cuja matéria informava” (Esterci, 2008, p. 23):

No Sudão, a escravidão no velho estilo veio à tona há quatro anos (...) ¹⁸; na África Ocidental, há um florescente comércio de crianças (...); na China, (...) as mulheres são seqüestradas e vendidas para ser esposas de agricultores pobres (...); o Paquistão tem uma grande indústria de cerâmica que emprega milhares de trabalhadores escravos (...); na Itália, meio milhão de crianças são usadas para fabricar sapatos femininos (...); no Peru, as autoridades calculam que 7 mil crianças trabalham em Madre de Dios em condições de escravidão; na Tailândia a indústria do sexo cresce e alicia jovens; finalmente, no Brasil, trabalho duro sob a mira de pistoleiros (Jornal do Brasil, 1991 *apud* Esterci, 2008, p. 23).

Em 1992, a persistência do trabalho escravo no Brasil foi levada, pela CPT, ao plenário da Subcomissão de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), em Genebra, a convite da Federação Internacional dos Direitos Humanos. No mesmo ano, em junho, durante a Conferência Anual da OIT, ao abordar a Convenção 29 sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório, da qual o Brasil já era signatário, o Estado brasileiro foi cobrado a explicar as diversas denúncias recebidas pela entidade desde 1985.

A resposta do representante do governo à OIT pautou-se em argumentos rasos. Ele contestou os dados apresentados pelas entidades denunciantes e “negou a existência do trabalho escravo no país, indicando que os casos mencionados constituíam apenas violações da legislação trabalhista” (Costa, 2010, p. 31).

Tendo em vista a repercussão negativa desse discurso e a consequente pressão internacional, o governo brasileiro instituiu, por meio do Decreto de 3 de setembro de 1992, o Programa de Erradicação do Trabalho Forçado e do Aliciamento de Trabalhadores (Perfur). Contudo, o programa não gerou resultados, “ou seja, a

¹⁸ Parênteses do original.

necessária vontade política de enfrentamento do problema não se materializou” (MTE, 2012b, p. 5).

Os anos seguintes foram marcados pelo aumento da pressão internacional, a partir das denúncias e esforços dos movimentos sociais e das famílias de trabalhadores escravizados. Em 1993, a OIT divulgou um relatório indicando a existência de 8.986 denúncias de trabalho escravo no Brasil. Nesse mesmo ano, representantes da CPT e o escritório da OIT no Brasil iniciaram contato para estabelecer uma colaboração conjunta (MTE, 2012b, p. 5).

Ainda em 1993, a Central Latino-Americana de Trabalhadores (CLAT) apresentou uma reclamação formal contra o Brasil, fundada no art. 24¹⁹ da Constituição da OIT, alegando a inobservância das Convenções 29 e 105 sobre o trabalho forçado, o que ensejou o pedido de ação, pela OIT ao governo brasileiro, de medidas corretivas voltadas ao tema (Costa, 2010, p. 31).

Como nova resposta institucional, dessa vez por parte de membros do poder legislativo federal, a Comissão de Trabalho, Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados realizou o “Seminário sobre Relações do Trabalho”, ocasião em que se estabeleceu o dia 13 de maio²⁰ como a data dedicada ao tema do trabalho escravo. Criou-se, ainda, uma subcomissão e um grupo de trabalho composto por entidades como a CPT, a Contag, a Procuradoria-Geral da República (PGR), entre outras instituições, visando à elaboração de um projeto de lei (PL) voltado para a conceituação do crime, bem como para discussão de competência e atribuição de penalidades.

Também nessa época foi debatida a necessidade de um projeto de lei concernente à expropriação de terras onde fosse constatada a prática do crime de trabalho escravo, projeto cuja ideia inicial foi gestada no já mencionado Fórum Nacional Permanente contra a Violência no Campo (1992-1998) (MTE, 2012b, p. 6).

Em 1994, foi editada a primeira norma administrativa voltada para os procedimentos de inspeção do trabalho rural, a Instrução Normativa Intersecretarial n.º 1, de 24 de março de 1994.

¹⁹ “Artigo 24. Toda reclamação, dirigida à Repartição Internacional do Trabalho, por uma organização profissional de empregados ou de empregadores, e segundo a qual um dos Estados-Membros não tenha assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção a que o dito Estado haja aderido, poderá ser transmitida pelo Conselho de Administração ao Governo em questão e este poderá ser convidado a fazer, sobre a matéria, a declaração que julgar conveniente” (OIT, 1946, p. 14).

²⁰ Essa escolha reforçou a relevância política de uma data que já era memorada desde 1888, ano em que a Lei Áurea foi promulgada no Brasil, abolindo formalmente a escravidão colonial no país.

Vera Jatobá, então secretária de fiscalização do trabalho, que assinou a normativa, afirmou, em entrevista, que “A norma legal, mesmo sem citar trabalho escravo no título, continha as orientações detalhadas para reconhecimento e combate ao problema. ‘Não citar no título foi uma estratégia usada para evitar reações contrárias’” (Vaz; Marinho, 2020, n. p.).

Um outro depoimento de Vera Jatobá destacou o esforço dos auditores fiscais do trabalho para contornar a lacuna legislativa: “Se fôssemos esperar por uma lei para fiscalizar o trabalho escravo, levaríamos anos para começar o enfrentamento. Foi aí que fizemos a mágica de criar uma instrução normativa com essa finalidade” (Marinho, 2023, n. p.).

No mesmo ano, no intuito de unir forças para o combate ao trabalho escravo, um termo de cooperação foi assinado pelos Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério Público Federal (MPF), Ministério Público do Trabalho (MPT) e pela Polícia Federal (PF). Também aconteceu em 1994 a primeira campanha de sensibilização sobre o tema, de iniciativa do Fórum Nacional Permanente Contra a Violência no Campo (MTE, 2012b, p. 6).

2.5.2.1 O caso de José Pereira

Os esforços institucionais ainda eram, todavia, insuficientes. Nesse sentido, em 16 de dezembro de 1994, a CPT e as organizações não governamentais “Centro pela Justiça e o Direito Internacional” (CEJIL) e *Human Rights Watch*²¹ apresentaram uma denúncia à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) da Organização dos Estados Americanos (OEA), contra o Brasil, por descumprimento de suas obrigações de proteção aos direitos humanos (MTE, 2012b, p. 6).

A denúncia (caso CIDH n.º 11.289, de 16 de dezembro de 1994) alegava violação dos arts. I e XXV da Declaração Americana sobre Direitos e Obrigações do Homem, que asseguram o direito à vida, à liberdade, à segurança e integridade pessoal e o direito à proteção contra detenção arbitrária; bem como violação dos arts. 6, 8 e 25 da Convenção Americana sobre os Direitos Humanos, que preveem a proibição de escravidão e servidão; garantias judiciais e proteção judicial. A denúncia também tratou do descaso e da ineficácia do Estado brasileiro no trato das

²¹ “Vigilância dos Direitos Humanos”, em tradução livre.

investigações em casos de trabalho escravo, uma vez que nenhum proprietário de fazendas escravagistas foi condenado, apesar da violência extrema detalhada nas denúncias enviadas pelas famílias e pelos movimentos sociais ao Estado brasileiro no decorrer dos anos (Costa, 2010, p. 29).

O caso denunciado ocorreu em 1989, na Fazenda Espírito Santo, situada na região sul do Pará, onde sessenta trabalhadores foram escravizados após terem sido atraídos por promessas fraudulentas sobre condições de trabalho. Naquele ano, o trabalhador José Pereira Ferreira, de 17 anos, e outro trabalhador conhecido como “Paraná” (não há informações mais precisas sobre ele) tentaram fugir do local e foram retaliados por pistoleiros da fazenda com disparos de fuzil. Paraná foi morto durante os disparos, mas José Pereira conseguiu sobreviver, apesar das lesões permanentes no olho e na mão direitos (CIDH, 2003, n. p.).

Este caso foi apresentado como exemplo dos tantos casos semelhantes sofridos por trabalhadores sazonais, comumente agricultores pobres e analfabetos, aliciados a partir de falsas promessas, submetidos a condições de trabalho desumanas, à violência, ao endividamento (CIDH, 2003, n. p.), a doenças e à fome (Casaldáliga, 1971, p. 24).

O caso só teve desfecho perante a CIDH em 2003, com a assinatura de um “acordo de solução amistosa”, em que o governo brasileiro reconheceu sua omissão na prevenção da ocorrência de trabalho escravo e na ausência de punição dos atores individuais das violações denunciadas, bem como se comprometeu ao pagamento de R\$ 52.000,00 a José Pereira, a título de indenização por danos morais e materiais. Além dessas, o compromisso com uma série de medidas de prevenção, fiscalização, repressão e sensibilização foi firmado no acordo. O reconhecimento público de responsabilidade ocorreu durante a solenidade de criação da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (Conatrae), em 18 de setembro de 2003 (CIDH, 2003, n. p.).

2.5.2.2 “A criação do Grupo Móvel não foi uma tarefa, foi uma causa”

Em 1995, sob o governo de Fernando Henrique Cardoso, o Estado brasileiro finalmente reconheceu, em discurso oficial, a existência de trabalho escravo no Brasil (Suzuki, 2017, p. 72).

Foi editado o Decreto n.º 1.538, de 27 de junho de 1995, que criou o Grupo Interministerial para Erradicação do Trabalho Forçado (Gertraf), coordenado pelo Ministério do Trabalho e composto pelos Ministério do Trabalho; Ministério da Justiça; Ministério do Meio Ambiente, dos Recursos Hídricos e da Amazônia Legal; Ministério da Agricultura e do Abastecimento; Ministério da Indústria, do Comércio e do Turismo; Ministério da Previdência e Assistência Social; e Gabinete do Ministro de Estado Extraordinário de Política Fundiária. A OIT foi convidada a participar (Brasil, 1995a, n. p.).

O Gertraf não provocou a articulação esperada para a criação de uma política forte de prevenção, haja vista a ausência de poder de decisão por parte de diversos ministérios, somada à ausência de acesso necessário aos escalões superiores para adoção e implementação de medidas (MTE, 2012b, p. 7).

Por outro lado, também em 1995, foi criado um dos grandes marcos do combate ao trabalho escravo no Brasil, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM). Sua atuação ao longo dos anos transformou a luta contra a escravização de trabalhadores no Brasil e expressa centralmente o espírito constitucional de se fazer atrelar à realidade os direitos e princípios fundamentais previstos na Constituição de 1988.

O GEFM foi instituído no âmbito da Secretaria de Fiscalização do Trabalho, do Ministério do Trabalho, por meio das Portarias n.º 549 e n.º 550, ambas de 14 de junho de 1995, para atuar especificamente no meio rural e investigar denúncias de trabalho escravo. O Grupo é, ainda hoje, um dos principais mecanismos institucionais de luta contra o trabalho escravo.

Sua estrutura inicial foi assim prevista:

Art. 1º Criar no âmbito do Ministério do Trabalho, sob a coordenação da Secretaria de Fiscalização do Trabalho – Sefit, com a colaboração da Secretaria de Segurança e Saúde no Trabalho – SSST, grupo especial para implantação da fiscalização móvel, nos termos do § 1º do artigo 3º, do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto n.º 55.841, de 15 de março de 1965, composto dos seguintes Agentes da Inspeção do Trabalho:

– Mário Pedro Lorenzoni – CIF 00968-7; – Eduardo de Barros Vieira – CIF 01927-5; – Celso Martins Costa – CIF 01619-7; – José Pedro Alencar – CIF 00977-6; – Alano Batista Maranhão – CIF 40030-1; – Leandro Ramalho França Silva – CIF 30341-1; – Hiram Ribeiro Freire de Carvalho – CIF 30033-1.

Art. 2º Este grupo especial terá as seguintes atribuições:

a) Formar outros grupos especiais para a atuação fiscal móvel, visando, especialmente, potencializar o combate ao trabalho escravo, forçado e infantil;

- b) Apresentar à Sefit, no prazo de trinta dias, as metodologias e procedimentos adequados para a implantação da fiscalização móvel;
- c) **Iniciar a formação dos grupos especiais, imediatamente após o cumprimento das providências a que se refere a letra b, devendo no prazo de noventa dias, ter formado e treinado pelo menos seis grupos iniciais, que agirão como multiplicadores para a formação e treinamento dos grupos subsequentes;**
- d) **Atuação fiscal plena em todo o território nacional** (Brasil, 1995c, n. p., destaques acrescentados).

As operações do GEFM contam com o apoio de outras instituições. Cada equipe possui um auditor fiscal do trabalho que atua como coordenador e um que atua como subcoordenador, ambos em regime de dedicação exclusiva. Os demais integrantes desempenham suas atividades regulares nos locais onde estão lotados e são convocados para participar de operações específicas.

Estes integrantes são, em regra: um procurador do Ministério Público do Trabalho (MPT) e seis policiais da Polícia Federal (PF) ou da Polícia Rodoviária Federal (PRF). Em algumas situações, também participa um membro da Procuradoria da República (ou do Ministério Público Federal) (OIT, 2010, p. 25). Em alguns casos, pode ainda haver colaboração de outras entidades, como a Defensoria Pública da União (DPU), organizações da sociedade civil ou instituições locais, dependendo da complexidade da operação (SIT; OIT, 2020, p. 3).

O GEFM realiza operações baseadas em denúncias e investigações, visitando locais suspeitos de práticas ilícitas, como fazendas, carvoarias, construções civis, e outros setores econômicos vulneráveis a esse tipo de exploração. Suas ações incluem a fiscalização das condições de trabalho, o resgate de trabalhadores, a aplicação de multas aos empregadores e a interdição de atividades em locais que violam as leis trabalhistas.

Vera Jatobá, ex-membra do GEFM, afirma que “a criação do Grupo Móvel não foi uma tarefa, foi uma causa. ‘O que nasceu para ser um instrumento, tornou-se uma instituição que, ao longo desses anos, nunca se desviou de seu foco no combate ao trabalho escravo’” (UNODC, 2020, n. p.).

O ano de 1995 foi, nesse sentido, uma mudança da postura institucional que viria a se tornar exemplo para outras nações no combate ao trabalho escravo. Conforme expõe Natália Suzuki:

Em 1995, o Brasil se torna uma das primeiras nações do mundo a assumir a existência do trabalho escravo contemporâneo em seu

território. Esse reconhecimento oficial do governo, por meio do pronunciamento do então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso, fez com que o comportamento do país em relação à violação de direitos humanos se alterasse. O tema ganhou espaço na agenda política e se consolidou como pauta permanente, inclusive de forma interministerial. Por meio de políticas públicas, os esforços para a erradicação do trabalho escravo passaram a se tornar política de Estado, postura muito diferente daquela assumida pelo governo até anos anteriores, tentando se eximir e se defendendo das acusações e denúncias (Suzuki, 2017, p. 72).

A importância da pressão exercida pelos movimentos sociais, sociedade civil, auditores fiscais do trabalho e atores internacionais, desde a década de 1970, estava sendo, finalmente, reconhecida pelo Estado.

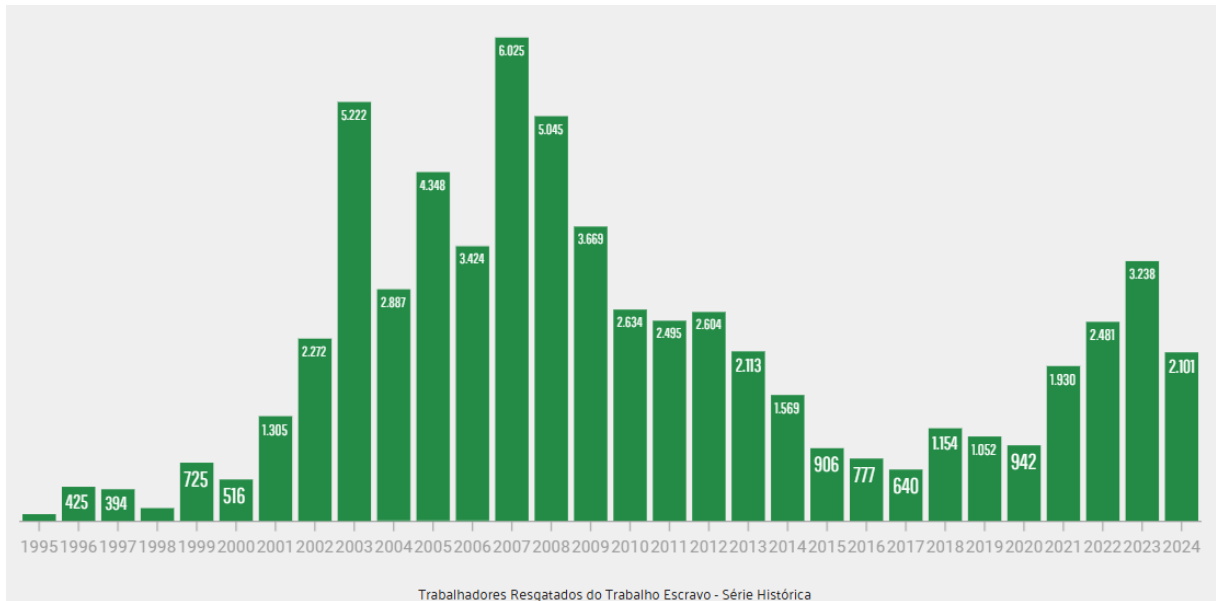
2.5.3 Permanências

Desde 1995, quando o governo federal reconheceu oficialmente a existência de trabalho escravo contemporâneo no Brasil (Suzuki, 2017, p. 72) e criou o GEFM, até o ano de 2025, aproximadamente 68.370 trabalhadores foram resgatados de condições análogas às de escravo no país. No recorte mais recente, os registros indicam 942 resgates em 2020, 1.930 em 2021, 2.481 em 2022, 3.238 em 2023, 2.101 em 2024 (SmartLab^{22 23}, 2026c, n. p.) e 2.772 em 2025 (MTE, 2026b, n. p.). O gráfico abaixo ilustra essas variações e concomitante continuidade, ano a ano, entre 1995 e 2024²⁴:

²² A plataforma Radar SIT, organizada pela própria Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (e, portanto, fonte de dados oficiais), encontra-se fora do ar para construção de um novo espaço virtual, conforme informado no próprio endereço eletrônico da plataforma (MTE, 2026c, n. p.). Nesse sentido, utilizam-se a seguir os dados da Plataforma SmartLab, cujos números são também oficiais, cedidos pelo MTE, compilados e tratados pela SmartLab.

²³ “A iniciativa conjunta do MPT e da OIT Brasil deu origem à Plataforma SmartLab, que tem fortalecido a cooperação com organizações governamentais, não-governamentais e internacionais que atuam na promoção dessa agenda e que precisam de informações para tomar decisões sobre as ações que desenvolvem. Por meio de Observatórios Digitais, a plataforma beneficia também a comunidade científica, que passa a ter acesso a informações com facilidade sem precedentes para pesquisa. Além disso, o fluxo público de informações para tomada de decisões baseadas em evidências e orientadas para resultados beneficia a sociedade civil em geral” (SmartLab, 2026b, n. p.).

²⁴ “A coleta de dados vem melhorando sobretudo desde 2002, com a Lei 10.608/2002 (seguro-desemprego destinado a resgatados). Este Observatório analisa com mais detalhamento os dados dos benefícios de seguro-desemprego de resgatados requeridos na série histórica desde 2003. A qualidade desses dados é comparativamente melhor por se tratar de despesas oficiais. Não obstante, deficiências e lacunas apuradas têm sido comunicadas às autoridades de inspeção para que promovam mais aprimoramentos na coleta” (SmartLab, 2026c, n. p.).

Figura 6 – Trabalhadores resgatados do trabalho escravo (1995-2024)

Fonte: SmartLab, 2026c, n. p., a partir de dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

O principal instrumento legal que embasou estes resgates no Brasil a partir de 2003, e que é referência no combate ao trabalho escravo contemporâneo no país, é o art. 149 do Código Penal brasileiro, alterado pela Lei n.º 10.803, de 11 de dezembro de 2003. Esse dispositivo definiu de forma mais precisa as condutas caracterizadoras da redução de uma pessoa à condição análoga à de escravo, adequando-as à realidade identificada nas fiscalizações desde 1995, “o que indiretamente contribuiu também para estancar as alegações de que não havia um conceito moderno desse tipo de prática no ordenamento jurídico brasileiro” (MTE, 2012b, p. 10)²⁵.

²⁵ No mesmo ano, foi criado o “Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo”, conhecido como “Lista Suja”, instituído pela Portaria MTE n.º 1.234, de 17 de novembro de 2003. Desde então, funciona como um mecanismo de transparência e controle social, permitindo a identificação de empregadores envolvidos em práticas de exploração laboral. Ao longo dos anos, sua regulação foi atualizada por diversas portarias. A mais recente até a conclusão deste texto é a Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR n.º 18, de 13 de setembro de 2024. O funcionamento da Lista Suja inicia-se com a fiscalização realizada por auditores fiscais do trabalho, que identificam situações de exploração análoga à de escravo e lavram autos de infração detalhando as irregularidades constatadas. A partir dessas constatações, é instaurado um processo administrativo que garante aos empregadores o direito ao contraditório e à ampla defesa em duas instâncias. Somente após a conclusão desse processo e a confirmação da infração, o empregador é incluído na lista (Fagundes; Miraglia, 2023, p. 9). Após a inclusão, seu nome ali permanece por um período de dois anos, sendo excluído automaticamente após esse prazo caso não haja reincidência. O acesso virtual ao cadastro é público e sua atualização ocorre semestralmente, permitindo a transparência das ações de fiscalização. Na atualização de outubro de 2025, por exemplo, foram incluídos 159 novos empregadores, totalizando 673 nomes na lista atual (MTE, 2026a, p. 52). Para uma análise aprofundada do histórico da Lista Suja entre 2003 e 2023, ver Fagundes; Miraglia, 2023.

O dispositivo engloba *trabalho forçado* (aquele em que o trabalhador é ameaçado ou coagido moral, psicológica ou fisicamente para trabalhar contra a sua vontade); *jornadas extenuantes* (jornada de trabalho de natureza física ou mental que, por sua extensão ou intensidade, causa esgotamento das capacidades físicas ou mentais do trabalhador); *condições degradantes de trabalho* (ausência de condições mínimas de saúde, higiene e segurança laborais) e *servidão por dívida* (em que o empregado trabalha para pagar uma suposta dívida com o empregador). Ainda, prevê a mesma penalidade para o empregador ou preposto que, com o intuito de restringir a liberdade do trabalhador, cerceie o uso de qualquer meio de transporte, mantenha vigilância ostensiva ou se apodere dos documentos ou objetos pessoais do trabalhador (Brasil, 2003a, n. p.; Melo; Oliveira, 2023, p. 272).

No Código Penal, o dispositivo está assim previsto:

Redução a condição análoga à de escravo

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

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

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;
II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

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

I - contra criança ou adolescente;
II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem (Brasil, 2003a, n. p., destaques do original).

Após muitos anos de respostas infrutíferas do Estado brasileiro à Organização Internacional do Trabalho (OIT) pelo descumprimento das Convenções 29 e 105, que dispõem sobre trabalho forçado ou obrigatório, a organização reconheceu o art. 149 como uma referência para outros países (OIT, 2005, p. 24)²⁶, uma vez que o

²⁶ Este reconhecimento foi registrado no relatório “Uma aliança global contra trabalho forçado: Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”, publicado em 2005. O documento também indica como exemplos de boas práticas outros instrumentos brasileiros de combate ao trabalho escravo criados desde então, como o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), os planos nacionais para erradicação do trabalho escravo, a Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (Conatrae), e a Lista Suja (OIT, 2005, p. 87).

dispositivo não se restringiu à criminalização do trabalho forçado, mas atentou-se às formas mais contemporâneas de escravização de trabalhadores.

Desse modo, fundamenta Lívia Miraglia:

Ultrapassa-se a concepção de que o trabalho escravo circunscreve-se àquele labor desempenhado com a ausência de liberdade do obreiro. Não se olvida desse aspecto, mas inclui-se em sua compreensão [...] o respeito ao substrato mínimo dos Direitos Fundamentais do Homem: a dignidade da pessoa humana. Não se pretende, a partir da abrangência dada ao conceito de trabalho em condições análogas à de escravo, permitir a sua banalização, servindo aos propósitos daqueles que tendem a chamar de “trabalho escravo” qualquer tipo de labor realizado fora dos parâmetros trabalhistas, a fim de denegrir a imagem de determinados empregadores e alarmar a sociedade. Não se presta a servir de base a pessoas sensacionalistas ou de má-fé que não se importam com o combate e a eliminação dessa prática, mas tão-somente com a disseminação de uma notícia. Pelo contrário. A finalidade primordial da conceituação do trabalho em condições análogas à de escravo como aquele labor realizado com o cerceamento da liberdade ou em situação degradante é garantir a máxima efetividade aos seus mecanismos de combate e prevenção (Miraglia, 2008, p. 161-162).

Ressalte-se que o Supremo Tribunal Federal (STF) firmou entendimento jurisprudencial nesse mesmo sentido. No julgamento do Inquérito n.º 3.412, em 2012, a Suprema Corte assentou que a configuração do crime de trabalho análogo ao de escravo prescinde da demonstração de restrição direta da locomoção, sendo suficiente a comprovação de trabalhos forçados, ou jornadas exaustivas, ou condições degradantes de trabalho:

Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima “a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva” ou “a condições degradantes de trabalho”, condutas alternativas previstas no tipo penal. A “escravidão moderna” é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa “reduzir alguém a condição análoga à de escravo” (STF, 2012c, n. p.).

Esse entendimento foi reafirmado no ano de 2017, na análise da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 489/DF, em que o STF afastou os efeitos da Portaria n.º 1.129, de 13 de outubro de 2017, que buscava restringir o conceito de trabalho análogo ao de escravo à restrição da liberdade ou à ausência de consentimento do trabalhador (Arbex; Galiza; Oliveira, 2018, p. 121).

É a dignidade humana, portanto, e não o direito de liberdade no sentido mais estrito da palavra, o núcleo essencial a ser protegido. Assim, o trabalho escravo contemporâneo é “aquele realizado em condições subumanas de labor, ofensivas ao substrato mínimo dos Direitos Humanos: a dignidade da pessoa humana” (Miraglia, 2015, p. 162). A essa compreensão, incluem-se as expressões “trabalho escravo contemporâneo”, “trabalho análogo ao de escravo” e “trabalho escravo”, utilizadas nesta tese.

No âmbito das condições degradantes, que constituem a modalidade mais recorrente²⁷ entre aquelas previstas no art. 149 do CP (Haddad; Miraglia; Silva, 2020, p. 44-46), o “pentágono da degradância” (Miraglia; Leite; Esberard, no prelo) ilustra os principais elementos que, na prática dos auditores fiscais do trabalho e da justiça criminal, caracterizam essa modalidade²⁸:

²⁷ Pesquisa desenvolvida pela Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG, a partir da análise de 1.464 processos penais e 432 processos civis, entre 2008 e 2019, em todo o território nacional, identificou que, em 94,4% dos casos analisados, “condições degradantes” foi a modalidade determinante para a configuração do crime de trabalho análogo ao de escravo (Haddad; Miraglia; Silva, 2020, p. 44-46).

²⁸ O termo “pentágono da degradância” foi criado por Miraglia; Leite; Esberard (no prelo) a partir dos resultados da pesquisa “Consolidação das condições degradantes de trabalho: análise jurisprudencial e administrativa capaz de superar a abstração do conceito”, de Aquino; Haddad; Andrade (2022). Foram analisados 977 relatórios de fiscalização que consideraram haver condição degradante no ambiente laboral fiscalizado, assim como 313 decisões criminais de primeiro grau que utilizaram essa situação como fundamento para a condenação, em processos iniciados entre 2008 e 2019. Após esse exame, extraíram-se dos documentos todos os indicadores que foram relacionados para fins da caracterização da condição degradante de trabalho, totalizando-se 100 elementos (Aquino; Haddad; Andrade, 2022, p. 82).

Figura 7 – Pentágono da degradância



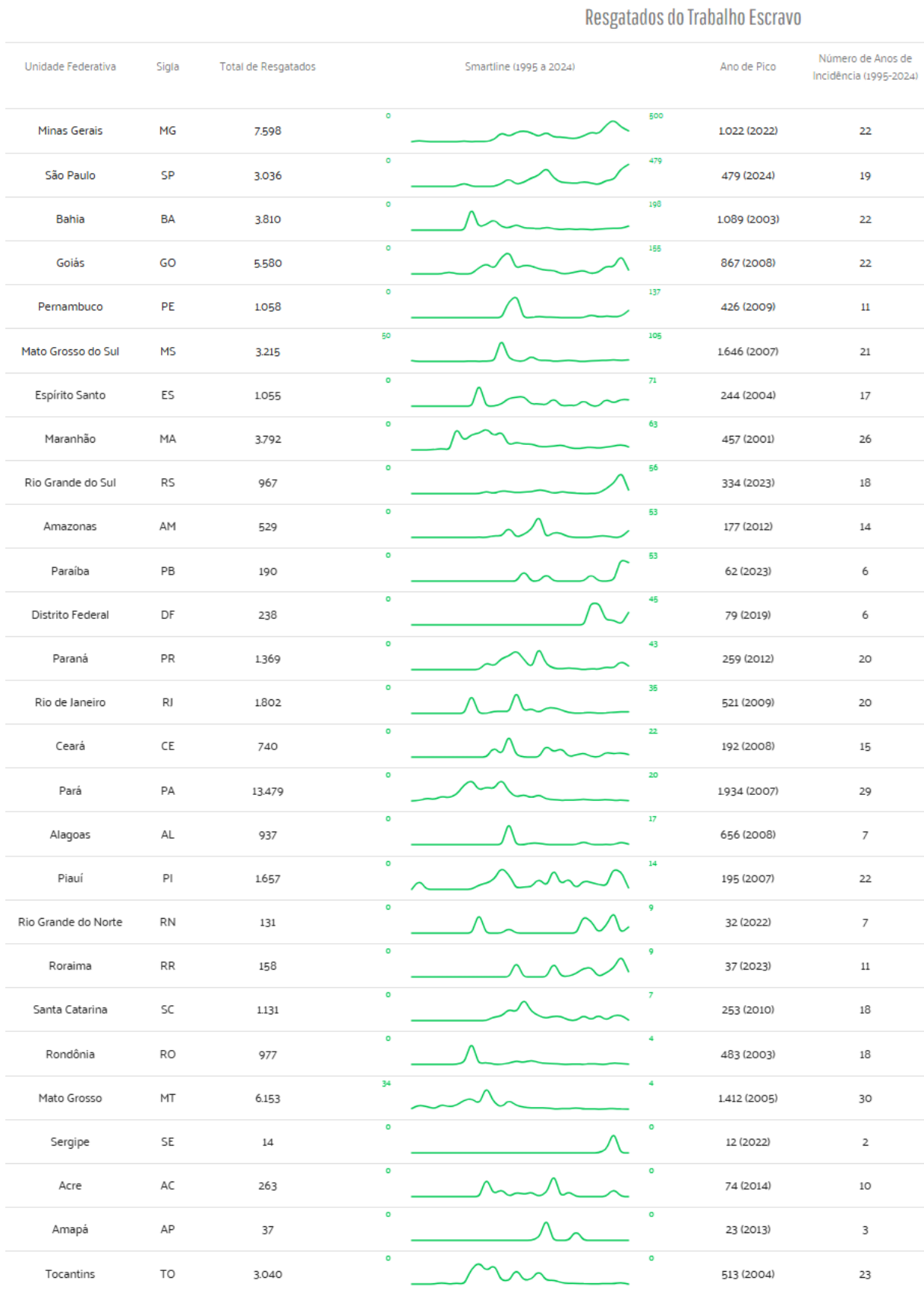
Fonte: Miraglia; Leite; Esberard, no prelo.

A essa complexidade, somam-se as divergências geográficas, políticas e socioeconômicas de cada região.

Uma análise dos dados de 2004 a 2022 do MTE, realizada pela Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG, em 2023, demonstra que, “historicamente, o Maranhão figura como o estado com maior naturalidade e residência, sendo 22% nascidos no Maranhão e 17% residentes nesse estado quando resgatados” (Haddad; Miraglia, Rage, 2023, p. 143).

Pesquisa da Repórter Brasil publicada em 2025 sobre fluxos migratórios no trabalho escravo caminha no mesmo sentido. A análise dos dados do MTE de 1995 a 2023 indica que a maioria dos resgatados é natural do Nordeste, com destaque para o fluxo de trabalhadores do Maranhão para o Pará, concentrados principalmente na pecuária (Repórter Brasil, 2025, n. p.).

Nesse aspecto, veja-se o gráfico da SmartLab acerca dos resgates em relação às unidades federativas. Destaca-se o Pará como estado com maior número total de resgates (13.479), mas coloca-se Minas Gerais em primeiro lugar no gráfico, por ser o estado com maior número de pessoas resgatadas nos últimos cinco anos (4.329 entre 2020 e 2024, e 7.598 entre 1995 e 2024):

Figura 8 – Resgatados do trabalho escravo por unidade federativa (1995-2024)

Fonte: SmartLab, 2026c, n. p., a partir de dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (Radar SIT).

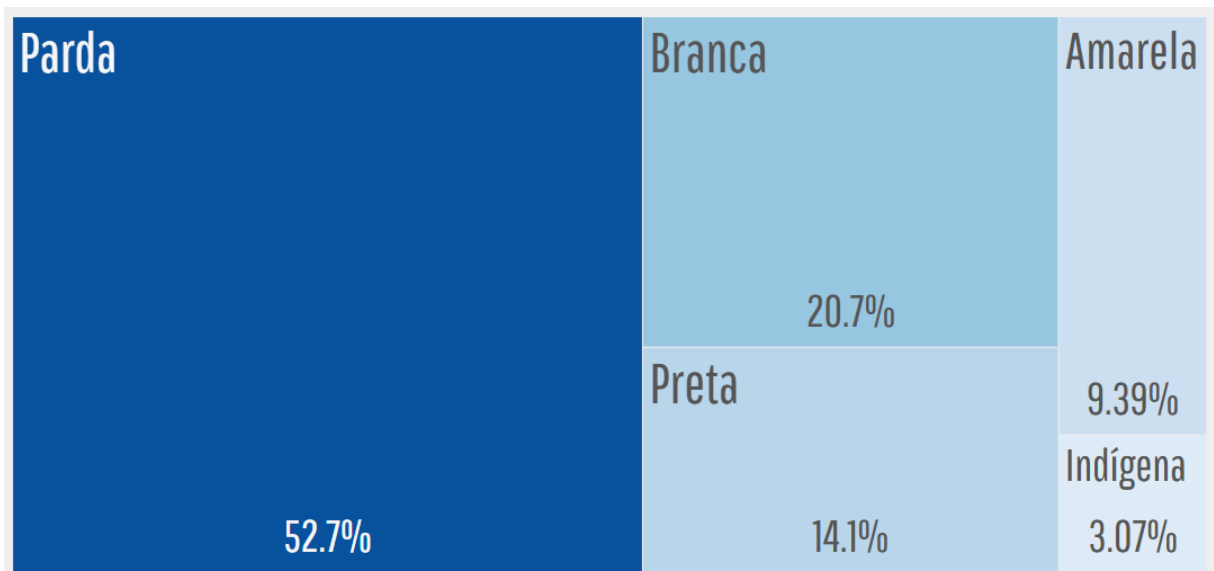
Acompanha esse gráfico a percepção de que

locais de resgate possuem dinamismo produtivo e econômico recente, porém intenso, em que há oferta intermitente de postos de trabalho em ocupações que pagam os menores salários e exigem pouca ou nenhuma qualificação profissional ou educação formal. Isso em geral está aliado a fatores como pobreza, baixa escolaridade, desigualdade e violência, entre outros (SmartLab, 2026c, n. p.).

No mesmo estudo, os critérios de raça e de escolaridade também foram analisados pela SmartLab, no intuito de identificar vulnerabilidades relacionadas a padrões sociodemográficos e identitários. Para o tratamento de dados, foram considerados apenas os registros que possuíam especificação da raça e escolaridade, entre os anos de 2002 e 2024.

Dessa análise, depreende-se que 52% das pessoas resgatadas, cuja raça foi identificada²⁹, eram pardas (13.466 pessoas), seguido de 20,7% de pessoas brancas (5.295) e 14,1% de pessoas pretas (3.596):

Figura 9 – Raça dos trabalhadores resgatados (2002-2024)



Fonte: SmartLab, 2026c, n. p., a partir dos bancos de dados do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado, do Sistema de Acompanhamento do Trabalho Escravo (Sisacte) e do Sistema de Controle de Erradicação do Trabalho Escravo (Coete). Os dados brutos foram fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil (MTE).

²⁹ A pesquisa não indicou se os registros foram feitos sob critério de autoidentificação ou heteroidentificação.

Quanto à escolaridade, 32,8% possuíam até o 5º ano incompleto (15.976 pessoas), 25,5% eram analfabetos (12.438 pessoas) e 15,7% possuíam até o 9º ano incompleto (7.650):

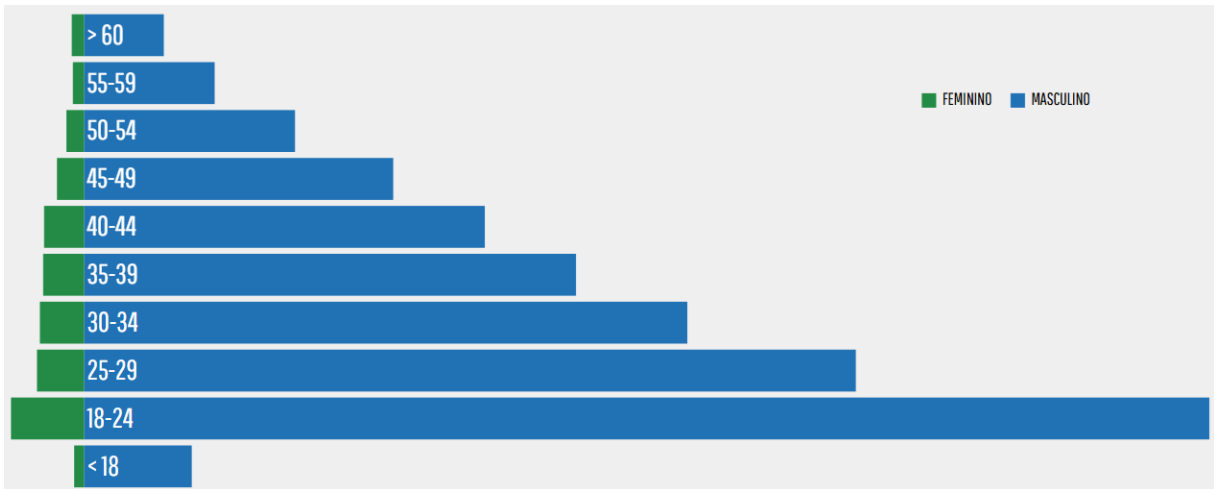
Figura 10 – Escolaridade dos trabalhadores resgatados (2002-2024)

ATÉ 5º ANO INCOMPLETO 32.8%	6º AO 9º ANO INCOMPLETO 15.7%	ENSINO MEDIO COMPLETO 7.1%
	FUNDAMENTAL COMPLETO 6.64%	5º ANO COMPLETO 4.96%
ANALFABETO 25.5%	ENSINO MEDIO INCOMPLETO 5.17%	NÃO INFORMADO 1.79%
		0.2%

Fonte: SmartLab, 2026c, n. p., a partir dos bancos de dados do Sisacte e do Sistema Coete. Os dados brutos foram fornecidos pelo MTE.

O perfil etário e de gênero foi analisado nos mesmos termos, entre os anos de 2002 e 2024, sendo majoritariamente masculino (45.253 homens e 3.482 mulheres) e formado por jovens de 18 a 24 anos (12.039), como se vê abaixo:

Figura 11 – Perfil etário e de gênero dos trabalhadores resgatados (2002-2024)³⁰

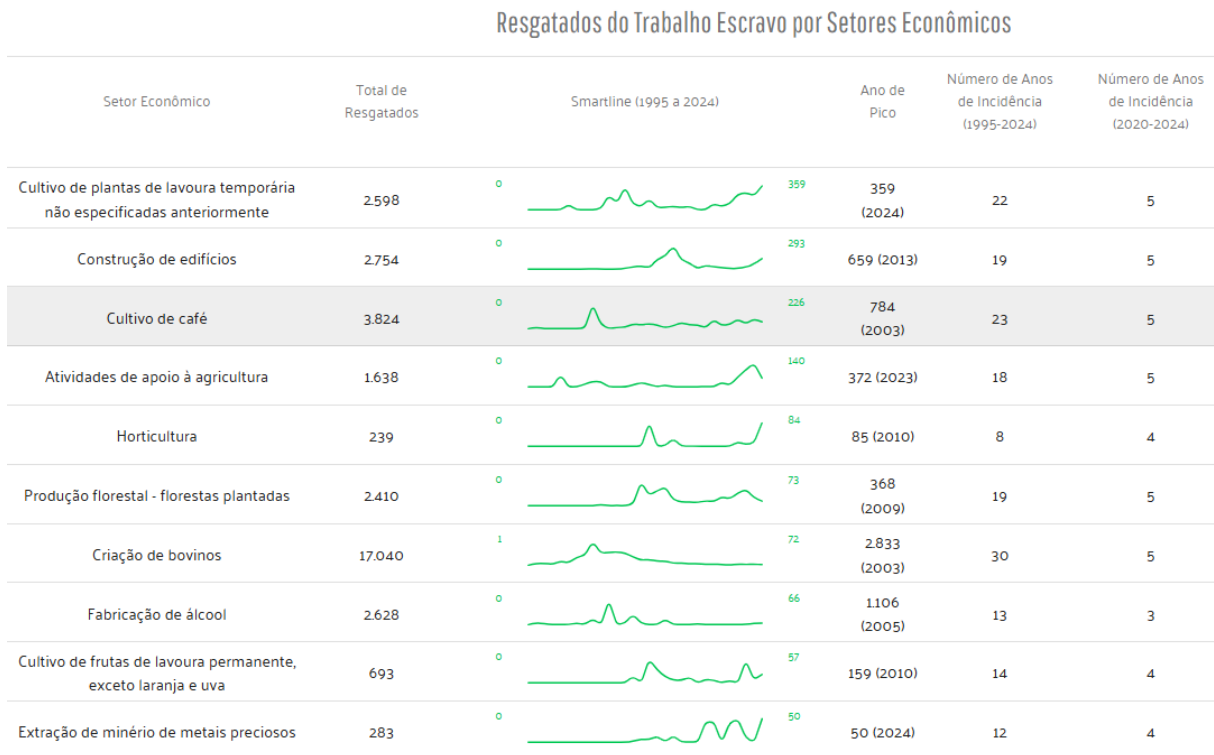


Fonte: SmartLab, 2026c, n. p., a partir dos bancos de dados do Sisacte e do Sistema Coete. Os dados brutos foram fornecidos pelo MTE.

Essa realidade está presente nas mais distintas atividades econômicas, da pecuária à construção civil e à extração de minérios, como se vê na figura a seguir. Ao longo do último quinquênio apurado pela SmartLab (2020-2024), o cultivo de café despontou como o setor com maior número de pessoas resgatadas: dos 3.824 resgates desde 1995, 1.156 ocorreram nos últimos cinco anos da análise (SmartLab, 2026c, n. p.).

³⁰ A pesquisa não indicou se os registros foram feitos sob critério de autoidentificação ou heteroidentificação.

Figura 12 – Resgatados do trabalho escravo por setores econômicos mais recorrentes (1995-2024)



Fonte: SmartLab, 2026c, n. p., a partir de dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (Radar SIT).

A sazonalidade da safra, o pagamento por produtividade, a contratação intermediada, a migração e a estrutura territorial dispersa facilitam a reprodução das antigas engrenagens de exploração do trabalho no café.

Em comparação com o principal fluxo migratório entre 1995 e 2023, do Maranhão para o Pará, a Repórter Brasil constatou que, entre 2019 e 2023, a rota migratória principal foi a de trabalhadores baianos para Minas Gerais, impulsionada pelo trabalho no cultivo do café (Repórter Brasil, 2025, n. p.):

No que se refere às migrações internas, compreendendo fluxos interestaduais, na série histórica (1995-2023), a principal rota é de maranhenses para o Pará: foram 3.154 trabalhadores originários do Maranhão resgatados sobretudo na pecuária. No entanto, fazendo um recorte dos últimos cinco anos dos dados disponíveis (2019-2023), o cenário é outro: a principal rota passa a ser de baianos para Minas Gerais, com 437 trabalhadores resgatados, especialmente no café (Repórter Brasil, 2025, n. p.).

Esse cenário é ilustrado pela figura a seguir:

Figura 13 – Principais fluxos migratórios de escravizados do Brasil (1995-2003 e 2019-2023)



Fonte: Repórter Brasil, 2025, n. p.

As vítimas envolvidas nesse contexto são, portanto, semelhantes a uma parcela daquelas vítimas descritas por Pedro Casaldáliga na região amazônica, trabalhadores migrantes na década de 1970:

A maior parte do elemento humano é sertanejo: camponeses nordestinos, vindos diretamente do Maranhão, do Pará, do Ceará, do Piauí..., ou passando por Goiás. Desbravadores da região, “posseiros”. Povo simples e duro, retirante como por destino numa forçada e desorientada migração anterior, com a rede de dormir nas costas, os muitos filhos, algum cavalo magro, e os quatro “trens” de cozinha carregados numa sacola (Casaldáliga, 1971, p. 4).

Esses fluxos indicam que o perfil dos trabalhadores resgatados em condições análogas às de escravo no Brasil apresenta uma continuidade histórica em termos de migração e origem regional e compõem a hipótese de a população migrante ser especialmente vulnerável (Agapito, 2022, p. 46), pois está à margem de políticas públicas e sistemas de acolhimento locais, distantes da família ou de outras redes de apoio; mais suscetíveis, portanto, a piores condições de trabalho:

O trabalho migrante contribui com o crescimento e o desenvolvimento dos países ou locais de destino (migração interna) e, por outro lado, os mesmos se beneficiam das remessas feitas pelos migrantes. Os

trabalhadores e trabalhadoras migrantes ainda enfrentam diversas barreiras para acessar um Trabalho Decente, sobretudo pela discriminação. O processo de migração implica desafios complexos e multidimensionais, a exemplo de governança, de proteção social aos trabalhadores e trabalhadoras migrantes, potencialização dos vínculos entre migração e desenvolvimento e de cooperação internacional. Diante deste contexto, a ampliação da base de conhecimento sobre migrantes e as políticas de atendimento, de proteção social e de inclusão, são de fundamental importância para a promoção do Trabalho Decente (SmartLab, 2026a, n. p.).

A migração representa a mobilidade constrangida do trabalho, acionada como último recurso diante da perda de meios de subsistência no território de origem. Quando um trabalhador migra, é, em regra, pela necessidade imperiosa de migrar: “não se pode esquecer que a migração é, definitivamente, a última defesa e a única estratégia individual contra o desemprego” (Uriarte, 2007, p. 6)³¹.

Essa necessidade individual nasce, justamente, do fracasso de políticas sociais de um Estado em relação a seu povo no contexto do capitalismo (Delgue, 2021, p. 237; Agapito, 2022, p. 20).

Em 2025, mais uma vez, o cultivo de café foi um dos setores com maior número de resgates: 186 trabalhadores (MTE, 2026b, n. p.)³². A estrutura fragmentada da cadeia cafeeira, marcada por múltiplos níveis contratuais e pelo distanciamento jurídico entre empresas-líderes e trabalhadores da base, reforça a dificuldade de responsabilização trabalhista e favorece a reincidência, como se discute a seguir.

³¹ Tradução livre. No original: “*No hay que olvidar que la emigración es, en definitiva, la última defensa y la única estrategia individual contra el desempleo*” (Uriarte, 2007, p. 6).

³² “De acordo com a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), os setores com maior número de trabalhadores e trabalhadoras resgatados foram obras de alvenaria (601), administração pública em geral (304), construção de edifícios (186), cultivo de café (184) e extração e britamento de pedras e outros materiais para construção, com beneficiamento associado (126)” (MTE, 2026b, n. p.).

3 ENGRENAGENS DA CADEIA PRODUTIVA DO CAFÉ

Como visto no capítulo anterior, o trabalho escravo contemporâneo se mantém como prática funcional à lógica de expansão e acumulação capitalista (Martins, 2019, p. 78; Sakamoto, 2020a, p. 11). Todavia, considerando a ilegalidade formal desta prática, sua continuidade depende de formas de organização da produção que permitam aos agentes detentores do poder econômico reduzirem custos sem que os riscos jurídicos e sociais da exploração recaiam sobre eles. A expansão e a consolidação das cadeias produtivas – atreladas à lógica de centralização do comando e descentralização da produção (Uriarte; Colotuzzo, 2009, p. 10-16) – encaixam-se nesse contexto.

A noção de cadeia produtiva constitui, nesse sentido, categoria central de análise, pois permite identificar a relação entre agentes distintos ao longo do processo produtivo e os nexos estruturais que vinculam a empresa-líder da cadeia aos trabalhadores que compõem a sua base, como se esmiuça a seguir.

3.1 Arranjos conceituais e estruturais da cadeia produtiva

Nesta obra, o termo “cadeia produtiva” é utilizado para expressar a ideia de encadeamento; de um fluxo contínuo no processo produtivo, no qual cada elo (ou um grupo de elos) corresponde a uma pessoa física ou jurídica distinta e no qual os insumos utilizados em uma etapa resultam da transformação total ou parcial realizada na etapa anterior.

O termo também é recorrente nas análises de outros autores brasileiros, de campos e períodos distintos, que se debruçam sobre o processo produtivo do café no Brasil, como se exemplifica a seguir.

José Melo e Janaína Bueno, em sua pesquisa sobre as cooperativas cafeeiras em Minas Gerais, compreendem “cadeia produtiva” como “um conjunto de operações sequenciais necessárias à produção de bens e prestação de serviços”, sendo “caracterizada pela ocorrência de várias trocas – físicas, informacionais e econômicas – entre seus diferentes elos com o intuito de permitir a conclusão da atividade produtiva desejada”. Ainda, pontuam que “o conceito de cadeia produtiva pressupõe que os diferentes elos produtivos são interdependentes e relacionados entre si, de

modo que a evolução e as ações adotadas em um segmento afetam aqueles correlacionados a ele” (Melo; Bueno, 2016, p. 547).

Francisco Hemerly, em trabalho anterior, ao analisar a cadeia produtiva do café no estado de São Paulo, examina o posicionamento de diversos autores dos anos de 1990 (dentre os quais Embrapa, 1998; Celso Vegro, 1996; Lucas Leite e Pedro Pessoa, 1996; Ana Elisa Garcia, 1996) sobre esse conceito, para concluir pelo seu uso como “ferramenta apropriada para a análise de sistemas agroindustriais, por proporcionar um arcabouço conceitual que focaliza o desempenho de uma estrutura organizada atrelada às variáveis internas e externas” (Hemerly, 2000, p. 15-16).

Por outro lado, esse encadeamento, a depender da lente que se use, pode receber outros nomes, difundidos nas últimas décadas do século XX, com a expansão da descentralização produtiva oriunda da globalização no seio do capitalismo (Uriarte; Colotuzzo, 2009, p. 10-16). Na discussão juslaboral, três são os mais recorrentes: 1) cadeia de suprimentos, 2) cadeia de valor e 3) rede de produção (Gondim, 2019, p. 71)³³.

O primeiro, “cadeia de suprimentos”, é considerado “um sistema de subsistência em tempo integral entre todos os elos da cadeia logística” (Leite; Nogueira, 2022, p. 847). Sua popularização ocorreu no Reino Unido, com a difusão do conceito de “gestão da cadeia de suprimentos”, ou *supply chain management* (SCM), que propõe o gerenciamento de todos os fluxos, dados e valores da cadeia, pela empresa-líder, de modo que custos de produção, armazenamento, transporte e distribuição sejam otimizados conforme a demanda (Gereffi, 2018, p. 16; Leite; Nogueira, 2022, p. 847-848; Fleury, 1999, n. p.).

Por sua vez, a “cadeia de valor”, desenvolvida nos Estados Unidos, pode ser compreendida como uma evolução da cadeia de suprimentos. Michael Porter, autor do termo, concebeu a cadeia de valor como uma combinação de nove atividades: em um plano, 1) infraestrutura da firma, 2) gestão de recursos humanos, 3) desenvolvimento tecnológico, 4) suprimento de materiais/serviços; em outro plano, 5) logística interna, 6) operações, 7) logística externa, 8) marketing e vendas, 9) serviços (Porter, 1985, p. 37). Desse modo, “a análise da cadeia de valor – em vez do valor agregado, que está vinculado ao preço de venda deduzido o custo de matérias-primas

³³ Para um aprofundamento de outras abordagens teóricas, não presentes no debate jurídico brasileiro, mas importantes nos estudos de economia e geografia econômica, como a noção de “ator-rede” (TAR) e “capitalismo variegado” (CV), por exemplo, ver Bezerra, 2021.

– é o meio adequado para examinar a vantagem competitiva” (Zhang; Schimanski, 2014, p. 75). Se essas atividades de uma mesma cadeia ocorrem em distintos países, chama-se esse conjunto de “cadeia global de valor” (Zhang; Schimanski, 2014, p. 75-76).

Embora a ideia de cadeia de valor seja uma evolução de cadeia de suprimentos, “tanto a cadeia de suprimentos quanto a cadeia de valor são constituídas por empresas que interagem para fornecer bens e serviços” (Zhang; Schimanski, 2014, p. 76). A diferença é que,

Enquanto as cadeias de suprimento tendem a se concentrar à montante da cadeia produtiva, integrando processos de fornecedores e produtores para melhorar a eficiência e reduzir o desperdício, as cadeias de valor focam à jusante, ou seja, na criação de valor aos olhos do cliente. [...] Em suma, enquanto as cadeias de suprimento enfatizam a redução de custos, as cadeias de valor realçam principalmente os aspectos que aumentam os valores do bem ou do serviço (Zhang; Schimanski, 2014, p. 76).

Já a “rede de produção” sucede ambos os termos, embora, assim como a noção de “cadeia de suprimentos”, tenha origem no Reino Unido – neste caso, a partir de estudos da Escola de Geografia Econômica de Manchester –. Diferentemente da compreensão linear de cadeia, a rede enfatiza a interconexão e o enraizamento socioespacial das atividades produtivas em diversos níveis, e pode ser compreendida como um arranjo organizacional de atores econômicos e não econômicos, coordenado por uma empresa-líder, que produz bens e serviços em múltiplas localizações para mercados mundiais (Bezerra, 2021, p. 156).

Haja vista a pluralidade de figuras correlatas à cadeia produtiva, Andrea Gondim alerta que, na análise juslaboral,

o intérprete deve compreender a profusão de termos que podem obscurecer a responsabilidade da empresa-líder, impedindo a efetivação do direito ao trabalho decente ao tratar como principal questões acessórias para o direito do trabalhador (Gondim, 2019, p. 65-66).

Nota-se que a distinção dos termos interessa mais 1) ao campo da economia, da administração e da geografia econômica e 2) aos países cujas empresas ocupam posição de liderança nas cadeias. A indistinção conceitual no debate trabalhista brasileiro decorre menos de confusão teórica e mais da irrelevância ou inaplicabilidade

dessas abordagens teóricas no ordenamento de um país cujos trabalhadores e empresas ocupam majoritariamente as bases das grandes cadeias ou redes. No âmbito das relações de trabalho, ambas as expressões descrevem estruturas organizacionais que produzem efeitos diretos sobre as condições de labor a que são submetidos os trabalhadores ao longo do processo produtivo.

A síntese de Márcio Túlio Viana independe da nomenclatura do fenômeno: “A empresa joga para as suas *parceiras* algumas das – ou mesmo todas as – etapas de seu ciclo produtivo, *enxugando-se*” (Viana, 2004, p. 208, destaques do original).

Ademais, como aponta Gary Gereffi *et al.*, os pontos comuns às diversas nomenclaturas são muito maiores do que suas divergências:

Na análise da cadeia de valor, há uma proliferação de nomes e conceitos sobrepostos. Diferentes pesquisadores utilizam terminologias distintas para discutir ideias muito semelhantes. Cadeias globais de *commodities*, cadeias de valor, sistemas de valor, redes de produção e redes de valor são apenas alguns dos termos utilizados por pesquisadores, cujos pontos em comum são muito maiores do que suas divergências (Gereffi *et al.*, 2001, p. 4)³⁴.

No mesmo sentido, a OIT esclarece, no Relatório IV da 105ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), de 2016, que expressões como “cadeia de suprimentos” ou “cadeia de valor” referem-se, em essência, às mesmas dinâmicas de comércio e produção, sendo “irrelevante a diferença para fins laborais e de aplicação de normas que assegurem o direito ao trabalho decente” (Gondim, 2019, p. 64).

Assim, para a aplicação das normas de proteção e de responsabilização, e para os fins propostos nesta tese, esses conceitos convergem na tarefa de identificar o nexo que vincula a empresa-líder aos trabalhadores que laboram nas bases do processo produtivo. De todo modo, considerando que “cadeia produtiva” é o termo que prevalece tanto na atuação da AFT, do MPT e do Poder Judiciário (Gondim, 2019, p. 65) quanto nos relatórios da Organização Internacional do Trabalho no Brasil (Falcão *et al.*, 2024), adota-se tal expressão em detrimento das figuras correlatas acima apresentadas.

³⁴ Tradução livre. No original: “*Within value chain analysis there is a proliferation of overlapping names and concepts. Different researchers use different terminology to discuss very similar ideas. Global commodity chains, value chains, value systems, production networks, and value networks are just some of the terms used by researchers whose common ground is much greater than their divisions*” (Gereffi *et al.*, 2001, p. 4).

3.2 Estatização e liberalização no mercado internacional do café

Independentemente da nomenclatura que se utilize no debate teórico, a conformação contemporânea da cadeia produtiva do café pressupõe o colapso das formas estatais e interestatais de coordenação da produção que, na maior parte do século XX, intervieram na governança de mercados agrícolas pós-escravistas e pós-coloniais até a liberalização desses mercados no final do mesmo século. No setor cafeeiro, o regime do Acordo Internacional do Café (*International Coffee Agreement – ICA*), vigente entre 1962 e 1989, constituiu o principal desses arranjos (Agapito, 2022, p. 157).

O regime do ICA foi estruturado como acordo público de regulação do mercado cafeeiro internacional, fundado na fixação de um preço-alvo para o café e na alocação de cotas de exportação para cada país produtor. Criado como resposta à crise de superprodução e ao colapso dos preços internacionais do café na década de 1950, sua institucionalização refletiu o interesse dos países produtores dependentes da exportação do produto, para os quais a estabilização de preços era condição de equilíbrio econômico e político, mas, principalmente, foi possibilitada graças ao interesse dos países consumidores centrais – em especial, os Estados Unidos –, que viam no regime um instrumento de contenção de instabilidades políticas na América Latina e na África Central no contexto da Guerra Fria (Daviron; Ponte, 2005, p. 86-87).

Quatro fatores foram centrais para sustentá-lo:

(1) a participação dos países consumidores no funcionamento do sistema de cotas; (2) a existência de países produtores como “unidades de mercado”, nas quais os governos detinham o controle das decisões relativas às exportações; (3) a aceitação, por parte do Brasil, de uma redução de sua participação no mercado em decorrência dos sucessivos ICAs; e (4) a adoção, nos países produtores, de uma estratégia comum de industrialização por substituição de importações (Daviron; Ponte, 2005, p. 87)³⁵.

Esse regime, contudo, foi progressivamente fragilizado por práticas de competição desleal, disputas recorrentes em torno das cotas, crescimento do

³⁵ Tradução livre. No original: “*The relative success of the regime has been attributed to various factors: (1) the participation of consuming countries in the working of the quota system; (2) the existence of producing countries as ‘market units’, where governments were in control of decisions concerning exports; (3) Brazil’s acceptance of a shrinking market share as a result of successive ICAs; and (4) a common strategy of import substitution in producing countries*” (Daviron; Ponte, 2005, p. 87).

comércio via países não-signatários, fragmentação geográfica da produção e rigidez da oferta frente às transformações do padrão de consumo nos países compradores centrais ao longo da década de 1980. A combinação desses fatores, somada à perda de interesse geopolítico dos Estados Unidos em sustentar mecanismos de coordenação internacional dos preços no contexto do fim da Guerra Fria, culminou no colapso do ICA em 1989, marcando a transição de um sistema de coordenação pública internacional para um mercado cafeeiro liberalizado, progressivamente reorganizado sob formas privadas de governança transnacional exercidas principalmente por empresas e mercados sediados nos países consumidores – especialmente Estados Unidos e países da Europa (Daviron; Ponte, 2005, p. 87-88).

Embora esse rompimento com o modelo de mediação estatal e interestatal tenha sido aventado pelos Estados Unidos como um incentivo ao “livre mercado”, esse “não parece [ser] um termo adequado, já que o que ocorre é a inversão dos polos, de modo que os países consumidores passam a controlar o preço por meio das transnacionais de beneficiamento e *traders*, em evidente formação de um oligopsônio” (Agapito, 2022, p. 157).

Ainda, Leonardo Agapito destaca que, “a partir de 1989, percebeu-se uma queda nos preços pagos aos produtores de café, mas as transnacionais que controlam a distribuição foram capazes de alcançar, no mesmo período, ‘lucros sem precedentes’” (Agapito, 2022, p. 157-158). Sobre esse contraste, destaca-se trecho do Relatório da Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD) de 2018:

Após o abandono do ICA, os preços despencaram, particularmente nos períodos de 1989-1993 e 1997-2003, com valores rompendo a barreira de um dólar por libra. Esse movimento foi seguido por uma forte recuperação entre 2004 e 2011, atingindo o pico em 2011, após o intenso ingresso da especulação financeira nas *commodities* agrícolas. Desde a década de 1990, a produção mundial aumentou de forma acentuada em razão da entrada de novos produtores, como o Vietnã, mas também em função dos avanços realizados por produtores mais consolidados por meio de melhores práticas agrícolas, liberalização e privatização dos mercados, bem como do aumento da eficiência das cadeias de suprimento. No entanto, esses fatores acabaram por contribuir para a continuidade de tendências gerais de queda dos preços ao final da década de 1990 e, mais recentemente, após 2011. **O desequilíbrio na distribuição do poder de barganha, no qual os produtores de café figuram como os participantes mais frágeis da cadeia de valor, tem contribuído para a manutenção de preços consistentemente baixos ao produtor.**

Ademais, o aumento dos custos de produção (insumos, infraestrutura e mão de obra) tem exacerbado a espiral descendente dos preços, o que, por sua vez, exerce pressão sobre as economias fragilizadas de muitos países produtores de café (UNCTAD, 2018, p. 14, destaques acrescidos)³⁶.

Os números apresentados nas figuras a seguir ilustram esse processo de concentração do comando no comércio e na torrefação: no período imediatamente posterior ao colapso do ICA, houve uma elevação consistente da concentração do poder de compra: entre 1989 e 1993, as cinco maiores *tradings* ampliaram sua participação de 36,4% para 46,8% do comércio mundial, atingindo quase metade do mercado global de café verde. Mesmo com oscilações em 1995, quando a participação do top 5 recuou para 41,5%, a tendência permaneceu, indicando a consolidação de um núcleo reduzido de grandes compradores globais, listados abaixo:

Tabela 1 – Concentração de mercado no comércio global de grãos de café (1989-1995)

Empresa	Faturamento em milhões de sacas			
	1989	1991	1993	1995
Rothfos	9.0	9.0	12.0	9.0
E.D. & F. Mann	5.0	4.5	6.0	5.0
Volcafe	4.0	4.0	7.0	6.5
Cargill	4.0	4.0	5.5	3.5
Aron	4.0	4.5	3.5	3.5
Total mundial	71.4	70.6	72.6	66.3
Total das 5 maiores empresas	26.0	26.0	34.0	27.5
% Total mundial das 5 maiores empresas	36.4	36.8	46.8	41.5
% Total mundial das 10 maiores empresas	-	-	-	62.2

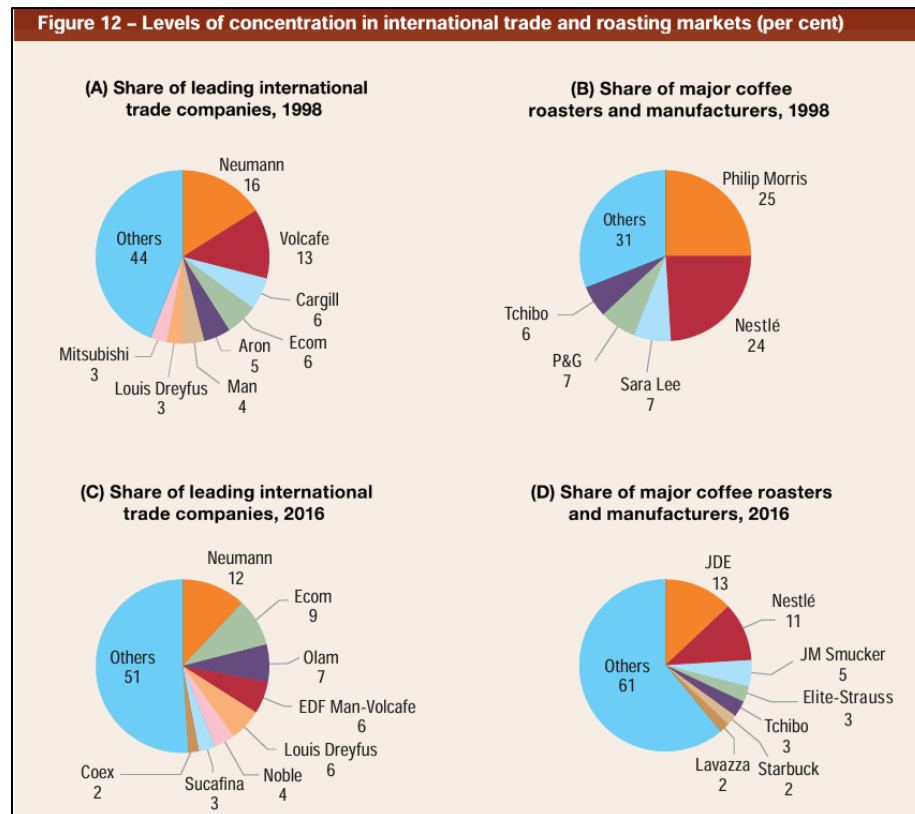
Fonte: Fitter; Kaplinsky, 2001, p. 15 (adaptado).

No mesmo sentido, dados mais recentes sistematizados pela Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento demonstram que, nas décadas

³⁶ Tradução livre. No original: “After the ICA was abandoned, prices plummeted, particularly during breaking the one dollar per pound barrier. This was followed by a strong recovery over the period from 2004 to 2011, peaking in 2011, after the vast move. Since the 1990s, world production has increased sharply following the entry of new players like Viet Nam, but also because of the progress made by more established producers through better agricultural practices, market liberalization and privatization, as eventually contributed to a continuation of general price downward trends by the end of the 1990s and more recently after 2011. The imbalance in the distribution of bargaining power, where coffee producers are the weakest participants in the value chain, has contributed to keeping producer prices consistently low. In addition, rising production costs (inputs, infrastructure and labour) have exacerbated the downward price spiral, which in turn has exerted pressure on the weak economies of many coffee-producing countries” (UNCTAD, 2018, p. 14).

seguintes, as cinco maiores *tradings* coordenaram pelo menos 40% do comércio internacional de café, enquanto, no elo da torrefação, poucos conglomerados sediados nos países consumidores continuaram a concentrar parcelas expressivas do valor agregado final:

Figura 14 – Níveis de concentração no comércio internacional e nos mercados de torrefação em 1998 e 2016 (em %)³⁷



Legenda: (A) e (C) = Participação das principais empresas de comércio internacional; (B) e (D) = Participação das principais torrefadoras e fabricantes de café [tradução livre].

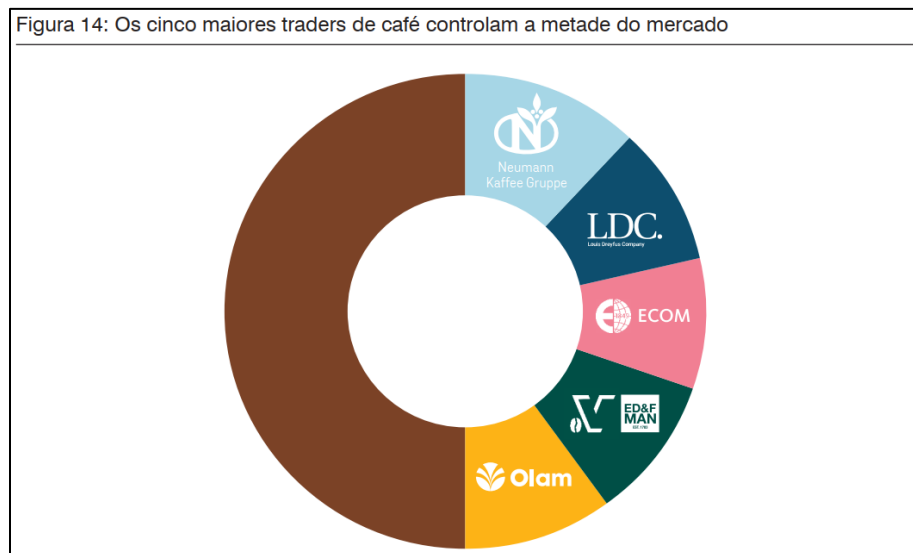
Fonte: UNCTAD, 2018, p. 23.

³⁷ A variação dos agentes identificados entre esta figura e a tabela anterior não indica dispersão do poder econômico, mas decorre de processos de fusão, incorporação e reorganização societária típicos da consolidação do setor pós liberalização do mercado cafeeiro. Este cenário se repete na figura seguinte.

“A Nestlé, por exemplo, adquiriu cadeias de cafeterias de ponta como a Blue Bottle e a Chameleon Cold Brew, o que lhe permite aumentar sua visibilidade nos segmentos de mercado de cafés especiais e premium. Também assinou um acordo de licença com a Starbucks, gerenciando as suas vendas em termos de varejo mais convencional. A JAB Holding Company reúne marcas internacionais famosas como DE Master Blenders, Mondelez Coffee (Jacobs, Tassimo, Gevalia), Keurig Green Mountain e Peet’s Coffee, para citar algumas. A JAB também comprou marcas menores de cafés especiais como Intelligentsia e Stumptown Coffee Roasters. A Lavazza diversificou sua marca tradicional de qualidade comprando marcas de alta qualidade ou de nicho, como Carte Noire, Merrild e marcas de café da terceira onda, como Kicking Horse. Outra aquisição significativa no final de 2018 até o início de 2019 foi a compra da Costa Coffee pela Coca-Cola. Através desta transação, a Coca-Cola assumiu o controle de uma das maiores cadeias de café do mundo” (Bozzola *et al.*, 2022, p. 114).

Pesquisas ainda mais recentes compiladas pelo *International Trade Centre* (ITC)³⁸ (Bozzola *et al.*, 2022) reforçam a continuidade dessa lógica:

Figura 15 – As cinco maiores empresas de *trading* de café controlam 50% do mercado (2020)



Fonte: Coffee Barometer, 2020, p. 13, adaptado por Bozzola *et al.*, 2022, p. 116.

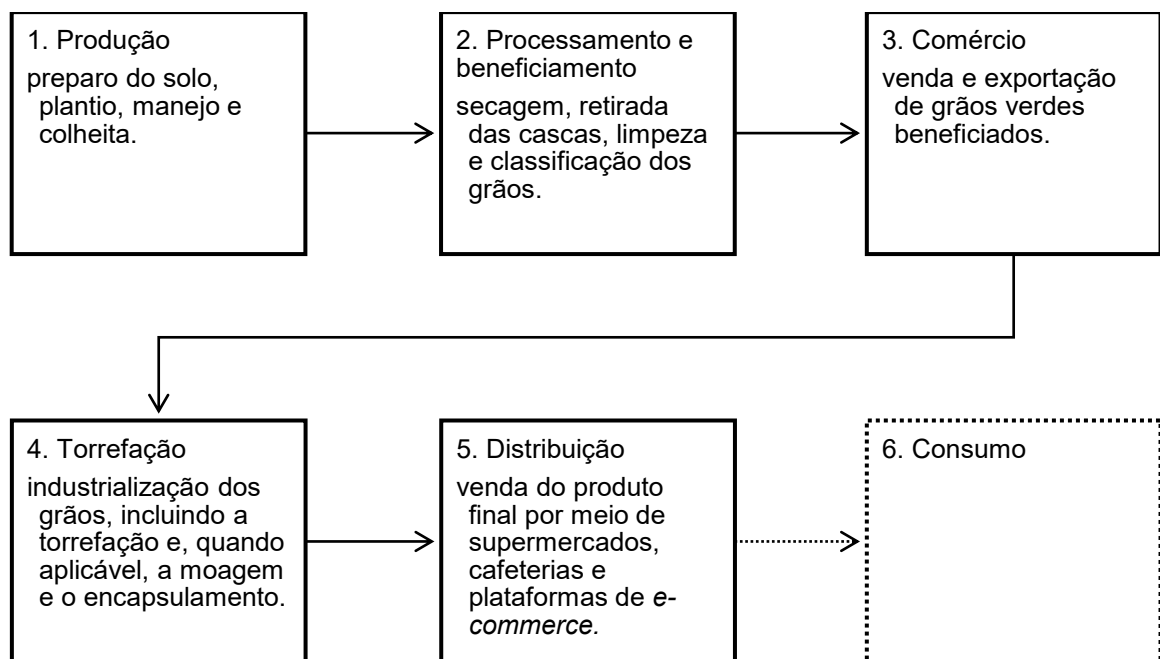
³⁸ “Centro do Comércio Internacional”, em português.

Em síntese, portanto, após o fim do ICA em 1989, a exportação de café deixou de se estruturar como atividade predominantemente vinculada a políticas estatais de estabilização para se integrar a um sistema globalizado de coordenação privada, que se reproduz ainda hoje. A definição de preços, volumes, padrões de qualidade e condições contratuais passou a ser realizada em instâncias privadas e externas aos territórios produtores, redefinindo a posição dos países exportadores.

3.2.1 Principais elos da cadeia produtiva do café

No setor cafeeiro, o encadeamento produtivo pode ser compreendido, em termos simplificados, a partir das etapas: 1) produção; 2) processamento e beneficiamento; 3) comércio; 4) torrefação; 5) distribuição (Falcão *et al.*, 2024, p. 18), assim ilustrado:

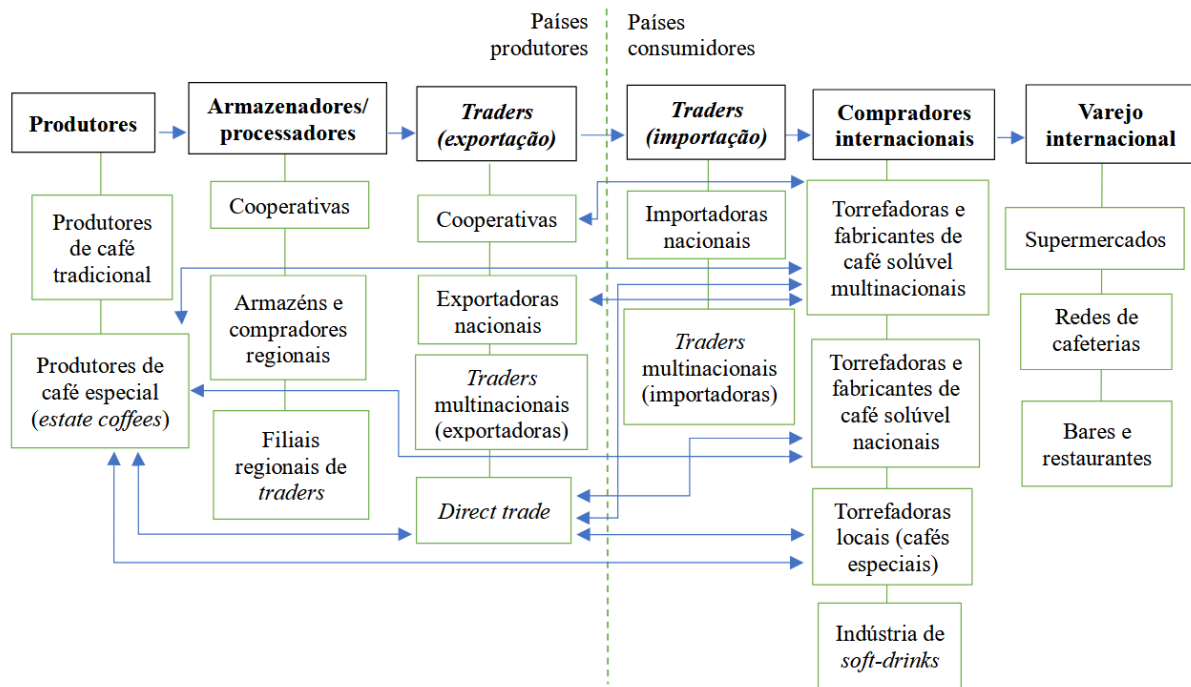
Figura 17 – Principais etapas da cadeia produtiva do café



Fonte: Autoria própria, a partir de Falcão *et al.*, 2024, p. 18.

Diversos elos se imbricam dinamicamente em cada uma dessas etapas e há distintas maneiras de escoamento do produto (Wisentainer, 2024, p. 55), como se vê na representação a seguir:

Figura 18 – Percursos possíveis para escoamento do café



Fonte: Wisentainer, 2024, p. 56.

A produção, também conhecida como safra ou ciclo do café, inclui o preparo do solo, o plantio das mudas, a manutenção das lavouras, o controle de pragas e a colheita³⁹ (Falcão *et al.*, 2024, p. 19). A colheita, que ocorre comumente entre os meses de março e setembro, é a fase que demanda maior número de trabalhadores e que concentra a maior parcela do custo da produção (Embrapa, 2020, n. p.).

A partir do Painel de Informações do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) de 2025, é possível visualizar que, entre os meses típicos de colheita, especialmente em maio, há um pico de contratação de trabalhadores no cultivo do café, seguido do maior número de rescisões em agosto.

³⁹ “A área total destinada à cafeicultura em 2025, considerando as espécies arábica e conilon, é de 2,25 milhões de hectares, o que representa um crescimento de 0,9% em relação ao ano anterior. Desse total, 1,86 milhão de hectares correspondem a lavouras em produção, com redução de 1,2%, e 395,8 mil hectares a lavouras em formação, que registraram aumento de 11,9%” (Conab, 2025, p. 8).

Tabela 2 – Contratação de trabalhadores para o cultivo de café (2025)⁴⁰

Mês (2025)	Admissão	Desligamento	Saldo
janeiro	4.802	3.742	1.060
fevereiro	4.842	3.504	1.338
março	4.732	3.927	805
abril	10.692	4.538	6.154
maio	22.788	5.920	16.868
junho	12.540	9.834	2.706
julho	6.232	13.948	- 7.716
agosto	3.820	14.141	-10.321
setembro	3.974	8.874	-4.900
outubro	4.748	6.626	-1.878
novembro	4.148	4.008	140
dezembro	2.581	4.444	-1.863
Total	85.899	83.506	2.393

Fonte: Autoria própria, a partir de MTE, 2025c, n. p.

Os números do Caged compilados acima correspondem às contratações de trabalho formalizadas, todavia, há que se considerar, ainda, inúmeras contratações informais, na penumbra da legislação trabalhista. Não é coincidência, então, que seja também na colheita o maior número de resgates de trabalhadores (colhedores⁴¹) escravizados na produção de café⁴² (Wisentainer, 2024, p. 75).

Terminada a colheita, inicia-se o processamento⁴³, etapa que interfere diretamente no sabor e na qualidade do produto. Essa é a etapa em que o fruto do

⁴⁰ Os dados foram extraídos do Painel de Informações do Caged observando os seguintes marcadores: ano de 2025 (análise total e mês a mês); grupamento “cultivo de café”; todas as unidades de federação (MTE, 2025c, n. p.).

⁴¹ Nos termos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), são também nomenclaturas possíveis: “6226-10 - Trabalhador da cultura de café: apanhador de café, arruador de café, cafeicultor - exclusive conta própria e empregador, catador de café, colhedor de café, terreirista de café, terrereiro de café” (MTE, 2017c, n. p.).

⁴² Entre os 184 resgates no cultivo de café em 2025 (MTE, 2026b, n. p.), pelo menos metade ocorreu entre os meses de junho e setembro, todos na colheita: 19 colhedores foram resgatados em junho (Penha; Wisentainer, 2024, n. p.), 59 foram resgatados em agosto (MTE, 2025b, n. p.) e 13 em setembro (MTE, 2025a, n. p.).

⁴³ Para fins de melhor visualização, considerar as diferenças entre as camadas do fruto do cafeeiro: 1) casca (exocarpo): camada externa do fruto, de coloração vermelha ou amarela quando maduro (café cereja); 2) polpa (mesocarpo): parte carnosa do fruto, logo abaixo da casca; 3) mucilagem (endocarpo mucilaginoso): camada viscosa e rica em açúcares que envolve o grão após o despulpamento; 4) pergaminho (endocarpo seco): película rígida que envolve diretamente o grão durante a secagem; 5)

café é submetido a processos físicos destinados a estabilizá-lo, reduzir sua umidade e prepará-lo para o beneficiamento. Trata-se do conjunto de operações que envolvem, conforme a técnica adotada, a retirada parcial ou total da polpa e da mucilagem, eventual fermentação e lavagem, e, sobretudo, a secagem controlada do fruto ou do grão. O objetivo dessa fase, então, é impedir a deterioração e tornar o produto apto às etapas subsequentes (Senar, 2017, p. 78-92).

Como o processamento ocorre em instalações fixas, com maior padronização técnica e possibilidade de mecanização, exige equipes menores. Mesmo em propriedades totalmente manuais, o processamento ainda demanda menos pessoas do que o pico de trabalhadores mobilizados durante a colheita (Wisentainer, 2024, p. 55).

O beneficiamento, na sequência, compreende as operações destinadas à eliminação de impurezas remanescentes, classificação e separação dos grãos, realizadas por meio de equipamentos mecânicos adequados, como descascadores, peneiras, mesas densimétricas e sistemas de ventilação. Essa etapa pode ocorrer na propriedade rural, mas é mais comum que seja feita em unidades especializadas, em razão da estrutura necessária (Senar, 2017, p. 54). O beneficiamento tem por finalidade a padronização do produto, a redução do volume a ser transportado e a adequação do café às exigências das torrefadoras (Coffee Barometer, 2020, p. 13; Falcão *et al.*, 2024, p. 25).

Em seguida, ocorre a comercialização, que compreende a venda e a exportação do café verde beneficiado, realizada por produtores rurais, cooperativas, compradores regionais⁴⁴ ou filiais regionais de *tradings*, para os países consumidores, onde se concentram as etapas de torrefação e distribuição (Wisentainer, 2024, p. 56; Bozzola *et al.*, 2022, p. 121).

Em um cenário onde poucas são as empresas compradoras, as cooperativas desempenham papel importante de mediação. Em Minas Gerais, por exemplo, que é atualmente o principal estado produtor cafeeiro, 53% do café produzido em 2024 passou por alguma cooperativa, o que corresponde a um volume de 14.901.608 sacas

película prateada (testa): fina camada aderida ao grão, removida no beneficiamento seco; 6) grão (semente): a semente propriamente dita, utilizada para torrefação (Arruda *et al.*, 2012, p. 2044).

⁴⁴ “Os armazéns e compradores regionais são empresas privadas que atuam na compra de café, armazenamento e venda no mercado nacional e internacional. São companhias brasileiras ou escritórios regionais de multinacionais do setor de commodities. Elo entre os produtores locais e as exportadoras, em alguns casos esses mesmos atores desempenham também a função de *traders*” (Wisentainer, 2024, p. 71).

de 60 quilos, de um total de 28.100.000 sacas produzidas no estado (Sistema Ocemg, 2025, p. 51-52).

As cooperativas são também as principais financiadoras dos produtores rurais, proporcionando adiantamento de colheita, pré-comercialização, vendas diretas e futuras. Elas ainda fornecem assistência técnica e oferecem vantagens na compra de insumos. Esse conjunto de facilidades cria e reforça uma relação de dependência e influência sobre os produtores (Bozzola *et al.*, 2022, p. 135; Wisentainer, 2024, p. 70).

Após a comercialização, é realizada a torrefação, correspondente ao processo de industrialização que transforma os grãos verdes beneficiados em grãos torrados, e às operações industriais subsequentes, como a moagem, a extração e o encapsulamento – que resultam, respectivamente, no café em pó, solúvel ou em cápsula. Por fim, na etapa de distribuição, o café chega ao consumidor final, em regra, sob o rótulo das torrefadoras, por meio de supermercados, cafeterias, serviços de alimentação e plataformas online (Falcão *et al.*, 2024, p. 26-27).

Esse conjunto de fases do processo produtivo também corresponde a um compilado de posições laborais distintas, que abrangem trabalhadores rurais, trabalhadores de comércio intermediário, de exportação e de torrefação. O cultivo concentra a maior parte da força laboral precarizada, enquanto as etapas posteriores apresentam maior formalização, em uma lógica que não apenas organiza a dinâmica produtiva, mas também distribui desigualmente a proteção jurídica e a exposição às violações trabalhistas entre os diferentes elos da cadeia.

As etapas de comercialização e torrefação “são as que agregam maior valor ao produto e estão sob controle de empresas situadas em países do centro do capitalismo”, enquanto, “nos países produtores, localizados na periferia do capitalismo, concentram-se as queixas de baixa remuneração aos produtores e violações aos direitos trabalhistas e humanos” (Wisentainer, 2024, p. 12). Apesar de as cooperativas ocuparem uma posição importante na comercialização, estão restritas ao comércio de café verde (Wisentainer, 2024, p. 72).

Como visto anteriormente, 35% do café mundial tem sido controlado por uma dezena de torrefadoras: JDE, Keurig, Lavazza, Nestlé, Smuckers, Starbucks, Strauss, UCC, Tchibo, Massimo Zanetti; e o controle de 50% do comércio internacional cafeeiro tem sido realizado pelas cinco maiores *tradings* de café: Neumann Kaffee Gruppe, Louis Dreyfus Company, Ecom, E.D. & F. Mann, Olam (Bozzola *et al.*, 2022, p. 115-116).

O acesso concentrado dessas grandes empresas à comercialização internacional, à torrefação, à industrialização e ao acesso ao consumidor final lhes confere capacidade de definir os parâmetros centrais de funcionamento da cadeia, mesmo sem controle direto sobre a produção agrícola, especialmente por parte das torrefadoras (Daviron; Ponte, 2005, p. 36).

As grandes torrefadoras correspondem, portanto, às empresas-líderes da cadeia produtiva cafeeira, pois exercem poder de controle, influência e coordenação sobre os processos produtivos, definindo padrões técnicos, prazos, preços e critérios de racionalização de custos que impactam diretamente as condições de trabalho nos elos subsequentes (Amorim, 2022, p. 375).

O preço pago pelo café verde é fortemente influenciado por bolsas internacionais e por contratos futuros, mas a negociação efetiva incorpora descontos e prêmios definidos unilateralmente pelas empresas compradoras, com base em critérios de qualidade, certificação e regularidade de fornecimento, o que reduz a margem de negociação dos produtores e transfere para a base da cadeia os riscos associados à volatilidade do mercado internacional (Daviron; Ponte, 2005, p. 93; Bozzola *et al.*, 2022, p. 117-119).

Os padrões técnicos constituem outro instrumento central de controle. São estabelecidos requisitos relativos à qualidade física do grão, aos métodos de processamento e às condições ambientais da produção, frequentemente por meio de certificações privadas ou códigos de conduta comerciais que, muitas vezes, operam como normas de acesso ao mercado (Agapito, 2022, p. 61).

É complexa a realidade das certificações. Em sua tese doutoral, Leonardo Agapito estuda o tema e suas implicações nos países produtores, que, dentre outros impactos, pode reduzir o trabalho escravo contemporâneo a uma questão de inconformidade:

a escravidão contemporânea se tornou um assunto de grande atenção a partir de demandas sociais originadas na Europa e na América do Norte, que desenvolveram padrões (*estándares*) de comércio justo e ético (OLMOS SOTO, 2020, p. 60). **Dessa forma, o problema da escravidão se transforma no problema da “não certificação”.** [...] Conforme LeBaron, Lister e Dauvergne (2017, p. 960), os programas de certificação e auditoria privada nunca se provaram eficazes na prevenção, detecção ou notificação de infrações graves a direitos humanos ou danos ambientais. Mesmo assim, diferentes governos têm abraçado programas privados de regulação econômica (Agapito, 2022, p. 60, destaques acrescidos).

Agapito observa que há um distanciamento entre a expectativa social em relação ao objetivo das certificações, que envolve assegurar padrões sociais, trabalhistas e ambientais adequados, e sua finalidade concreta, a de estabelecer “uma estratégia defensiva diante dos riscos de responsabilização administrativa e civil, viabilizando um mesmo modelo de atuação, uniforme e adequado para as diferentes regiões em que a empresa opera” (Agapito, 2022, p. 61):

Há uma demanda corporativa das empresas transnacionais para que consigam operar em diferentes mercados e ainda atender as exigências de um mercado consumidor de países centrais e, para este problema, propõem-se os programas de certificação como solução. [...] a falta de critérios públicos representa um risco de responsabilização maior que a própria existência, de modo que a regulação privada vem a oferecer os critérios pelos quais a empresa se compromete de forma objetiva. No entanto, **estes mecanismos passam também a dispor sobre temas socialmente sensíveis, cooptando a opinião pública e as estruturas regulatórias estatais, que passam a, reciprocamente, legitimar estratégias de mercado** (Agapito, 2022, p. 61, destaques acrescidos).

Ademais, no que diz respeito ao trabalho, os padrões estabelecidos costumam ser mínimos:

[...] não é a certificação suficiente para alterar as dinâmicas fundiárias ou mesmo garantir a dignidade pela proteção do futuro dos trabalhadores, como a criação de programas de seguridade. **Toda medida avaliada desde a Agenda 2030 e manuais de ética se baseia em “mínimos” de dignidade, que, uma vez mais, silenciam movimentos pela barganha, com a concessão de pequenos benefícios frágeis ao trabalhador.** [...] No Brasil, em que as reformas agrárias implementadas privilegiaram os latifúndios, o café segue o mesmo padrão de enclave (ou matricídio do *plantation*, como apontou Ferdinand) de trabalhadores desterrados e precarizados, de modo que a certificação é desacreditada com alguma frequência. **Assim, conclui-se que as certificações oferecem a validação das cadeias de valor e dos instrumentos de gestão, podendo sim oferecer um risco real aos produtores, pois, ao se dizerem pensados para a proteção de consumidores, acaba por transferir poder às empresas que controlam a compra do café verde (oligopsônio)** (Agapito, 2022, p. 165-166, destaques acrescidos).

As certificações, quando convertem o trabalho escravo contemporâneo em um problema de conformidade, anulam a complexidade e a gravidade do tema e atraem para si os parâmetros de enfrentamento de uma pauta que incumbe ao Estado e à

sociedade. Assim, a despeito do objetivo social esperado para as certificações, esses instrumentos acabam, muitas vezes, por reforçar assimetrias de poder nas cadeias produtivas, legitimando formas precárias de regulação e fortalecendo o controle exercido por grandes compradoras sobre produtores e territórios (Agapito, 2022, p. 165-166).

Os prazos de entrega e a exigência de fornecimento contínuo completam esse quadro. As empresas-líderes demandam regularidade, previsibilidade e capacidade logística compatível com fluxos globais de comercialização, o que favorece maiores produtores, cooperativas estruturadas e intermediários locais capazes de absorver riscos e custos, e, ao mesmo tempo, aprofunda a dependência dos produtores menores (Daviron; Ponte, 2005, p. 95).

A atuação das empresas-líderes na cadeia do café, portanto, não se limita à coordenação econômica da exportação e da industrialização. Ela envolve a emissão de normas privadas que regulam preços, padrões e prazos, estruturando relações contratuais assimétricas e condicionando a forma como países produtores, como o Brasil, se inserem no mercado global.

Essa dinâmica deságua, por fim e mais pesadamente, nas relações juslaborais na base da cadeia, que precisam suportar economicamente todas as pressões que vão sendo transferidas, de elo em elo, até o trabalhador rural na lavoura.

3.3 Arranjos laborais diante da fragmentação do empregador

A reorganização da produção em cadeias produtivas desloca a centralidade da relação de emprego e torna menos nítida a identificação do empregador. Para compreender esse deslocamento, examinam-se, nos tópicos seguintes, a relação de emprego e seus pressupostos; a terceirização como mecanismo de separação entre comando econômico e responsabilidade trabalhista; o contrato de safra, típico da cafeicultura e articulado à intermediação de mão de obra; e, por fim, a facção e a

parceria, enquanto formas contratuais que fragmentam o processo produtivo e diluem o nexu entre exploração do trabalho e benefício econômico.

3.3.1 Relação de emprego e uma conceituação de seus pressupostos

A relação de emprego constitui a forma típica de vinculação jurídica entre trabalhador e empregador no direito brasileiro, e é “ato jurídico suficiente para objetivar a aplicação das medidas tutelares contidas no Direito do Trabalho” (Catharino, 1965, p. 17).

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, sua conceituação encontra equivalência no conceito do contrato laboral, previsto no art. 442: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (Brasil, 1943, n. p.).

Os polos que a compõem estão previstos nos arts. 2º e 3º da CLT – respectivamente, os conceitos de empregador e empregado⁴⁵.

De acordo com o *caput* do referido art. 2º, considera-se empregador “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”, e, nos termos de seu §1º, equiparam-se a empregador, “os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”. Também é considerado empregador o grupo econômico, nos termos do §2º⁴⁶ do mesmo dispositivo (Brasil, 1943, n. p.).

Por sua vez, o *caput* do art. 3º caracteriza empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Seu parágrafo único afasta quaisquer “distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual” (Brasil, 1943, n. p.), como já havia sido previsto na Constituição

⁴⁵ Os termos “empresa” e “empregado” foram antes trazidos pelo Decreto n.º 4.682, de 24 de janeiro de 1923, enquanto a noção de “contrato de trabalho” foi primeiro positivada pela Lei n.º 62, de 5 de junho de 1935 (Catharino, 1965, p. 12).

⁴⁶ “Art. 2º - [...] §2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)” (Brasil, 2017b, n. p.).

brasileira de 1934⁴⁷ e posteriormente viria a ser consagrado como direito fundamental na Constituição da República de 1988 (CR/88), em seu art. 7º, XXXII⁴⁸ (Miraglia, 2012, p. 155).

O contrato de trabalho deve sempre primar a realidade, mesmo que a forma jurídica não corresponda à concretude, pois é essa, e não aquela, que, à luz da matriz principiológica do direito do trabalho, prevalece. Consoante Grijalbo Coutinho, tal lente é inafastável:

Na condição de espinha-dorsal do Direito do Trabalho, a principiologia protetiva fundou e orienta permanentemente a sua aplicação, dada a notória inferioridade econômica da parte trabalhadora frente ao capitalista proprietário dos meios de produção que contrata a respectiva mão de obra (Coutinho, 2020, p. 275).

São, nesse sentido, primordiais os princípios da norma mais favorável e da condição mais benéfica ao empregado, bem como o princípio geral da proteção ao hipossuficiente, que inspiram “todos os demais dotados de igual carga protetiva de direitos humanos laborais”, como a primazia da realidade, a irrenunciabilidade de direitos, a continuidade favorável do vínculo, a vedação de alteração lesiva contratual, a razoabilidade e a boa-fé (Coutinho, 2020, p. 276).

A matriz principiológica do direito do trabalho constitui, então,

o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho; assim sendo, não pode haver contradição entre eles [os princípios] e os preceitos legais. Estão acima do direito positivo, enquanto lhe servem de inspiração, mas não podem tornar-se independentes dele (Plá Rodriguez, 1993, p. 19-20).

Daí se depreende que o contrato de trabalho é, ele próprio, um “contrato realidade” (Miraglia, 2012, p. 155),

de modo que prevalece a situação fática, ainda que em detrimento do que se encontra consubstanciado no acordo. Ou seja, ainda que o trabalhador seja contratado como cooperado, autônomo, pessoa jurídica, colaborador ou qualquer outra denominação, se presentes os cinco elementos ou pressupostos jurídicos, caracterizada está a relação de emprego (Miraglia, 2012, p. 155).

⁴⁷ Especificamente, o art. 121, §2º da Constituição de 1934. Previsão semelhante também constava no art. 157, §1º, da Constituição de 1946 e no art. 158, inc. XVIII, da Constituição de 1967.

⁴⁸ “Art. 7º, [...] XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;” (Brasil, 1988, n. p.).

Esses cinco pressupostos indispensáveis à configuração da relação de emprego manifestam-se na prestação de trabalho realizada 1) por pessoa física a um empregador qualquer; 2) com pessoalidade pelo trabalhador; 3) com não eventualidade; 4) sob subordinação ao empregador; 5) com onerosidade (Delgado, 2019, p. 337); e só aparecem quando do exame do contrato de trabalho, “porque contam com a presença dos elementos fáticos e jurídicos que autorizam que se concebam como relação jurídica” (Vilhena, 2005, p. 392-393).

Em relação ao primeiro aspecto, “a prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural)” com um empregador qualquer (Delgado, 2019, p. 338). Essa prestação decorre de trabalho concreto, que denota, necessariamente, atividade humana (Antunes, 2010, p. 85).

Ademais, “os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, [...] etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas”. Nesse sentido, a figura do trabalhador há de ser uma pessoa física (Delgado, 2019, p. 338)⁴⁹.

Já a pessoalidade traduz a intransferibilidade da obrigação laboral: o trabalhador deve executar pessoalmente o serviço contratado, sem a possibilidade de se fazer substituir por terceiro, salvo quando expressamente autorizado pelo empregador, em caráter de exceção. Há então que se considerar que, se um empregado contrata outro para executar o serviço, esse segundo trabalhador se vincula diretamente ao empregador originário:

outra consequência, e palmar, aflora aqui: não há empregado de empregado. O empregado deste é empregado de quem seja o primeiro e originário empregador. Fazendo-se a síntese, completa-se o teorema: o empregado do empregado é *ipso facto* empregado do empregador (Vilhena, 2005, p. 397).

⁴⁹ Evidente que “a realidade concreta pode evidenciar a utilização simulatória da roupagem da pessoa jurídica para encobrir prestação efetiva de serviços por uma específica pessoa física” (Delgado, 2019, p. 339), o que, embora vedado pelo art. 9º da CLT, é facilitado pela licitude da terceirização (Biavaschi; Droppa, 2022, p. 16), como se discute no tópico seguinte.

Na compreensão da personalidade, é interessante analisar também como essa característica se comporta no outro polo – o polo empregador –, tendo em vista que se aplica exatamente o oposto: o instituto da despersonalização do empregador, que determina que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não deve afetar os direitos adquiridos por seus empregados (como se observa nos arts. 10⁵⁰, 448⁵¹ e 448-A⁵² da CLT) (Delgado, 2019, p. 339).

A não eventualidade, por sua vez, inspira-se no princípio da continuidade da relação de emprego, assentado em diversos direitos previstos no art. 7º da Constituição de 1988, como a indenização compensatória em caso de dispensa arbitrária (inc. I), o seguro-desemprego (inc. II), o fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS) (inc. III) e o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço (inc. XXI) (Delgado; Amorim, 2014, p. 76).

Esse pressuposto corresponde à inserção da prestação laboral na dinâmica da atividade econômica do empregador, de modo que o trabalho contratado não se reveste de caráter episódico ou ocasional, mas se integra à continuidade funcional da empresa, ainda que não diariamente e ainda que durante um período previamente estabelecido (Delgado, 2019, p. 340-345).

Não há uma duração mínima que caracterize a não eventualidade, até porque “é de se ver que a tendência atual é a de relações de trabalho e de emprego cada vez mais efêmeras e curtas” (Miraglia, 2012, p. 198). Então, “ainda que conceitualmente movediço, o eventual ganha conotações próprias porque não se liga totalmente ao temporal”. E não é somente o transitório em si, mas o esporádico, “cujo nexos se extrai da natureza e das finalidades da atividade empresária” (Vilhena, 2005, p. 405).

Note-se, então, que o trabalho eventual não se confunde com o trabalho sazonal. Nesse, o trabalhador é contratado para a safra, para o plantio, para o período de veraneio, dentre outros, em que se configura o vínculo empregatício (Miraglia, 2012, p. 200). Em havendo “um traço de continuidade (ou seja, um prolongamento, ainda que determinado), integra-se ao conceito de contrato por prazo determinado, na

⁵⁰ “Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados” (Brasil, 1943, n. p.).

⁵¹ “Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados” (Brasil, 1943, n. p.).

⁵² “Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor” (Brasil, 1943, n. p.).

qualidade de natureza transitória, que pressupõe por óbvio a existência de uma relação de emprego” (Maior, 2008, p. 29-30).

Não há, ademais, necessidade de exclusividade para que se verifique a não eventualidade. A composição dos cinco pressupostos da relação de emprego não depende da existência de um sexto elemento. “Nas relações privadas de trabalho, o direito brasileiro admite a pluralidade de empregos, que só tem por limite a incompatibilidade (de horário, certamente) e a concorrência (CLT, art. 482, c⁵³)”. (Vilhena, 2005, p. 394).

Já a onerosidade exprime a contraprestação material do trabalho, isto é, a remuneração – complexo de verbas contraprestativas, economicamente mensuráveis, a serem pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada (art. 457⁵⁴ e ss. da CLT) –, elemento que materializa a natureza sinalagmática do contrato de trabalho e distingue a relação de emprego de outras formas de labor em que não se espera remuneração, como o voluntariado (Delgado, 2019, p. 345).

De toda forma,

cabe-se previna, [...], deve ser tomado com certa reserva no que diz respeito ao elemento salário, não só por entender-se que a lei o tomou como pressuposto de indicação de linha demarcatória da condição de empregado, isto é, a de ponto geral de partida de existência de uma remuneração, como, ainda, pela própria conceituação de fato contraprestativo genérico e não específico da prestação de serviços (Vilhena, 2005, p. 394).

Nesse sentido, a expectativa de recebimento de salário em razão de promessa de uma contraprestação pelo trabalho prestado já é suficiente para identificação do pressuposto da onerosidade.

Por fim, a subordinação se manifesta na sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador, que compreende o poder de comando, de controle e de

⁵³ “Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;” (Brasil, 1943, n. p.).

⁵⁴ “Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber” (Brasil, 1943, n. p.).

disciplina, e se revela na execução do trabalho conforme as ordens, instruções e fiscalizações que decorrem da organização empresarial.

Esse pressuposto corresponde à “inserção da atividade do prestador no ciclo produtivo empresarial e na observância a ordens preventivas e sucessivas”, logo, mesmo “que operando externamente e com seus próprios meios e instrumentos de trabalho, o trabalhador torna-se elemento integrativo”⁵⁵ (Barros, 2009, p. 332).

Embora a relação de emprego seja assim considerada se presentes os cinco elementos fático-jurídicos acima expostos, a subordinação pode ser compreendida, entre todos, como o elemento central na conformação do tipo legal da relação empregatícia (Delgado, 2019, p. 348).

Nas palavras de Grijalbo Coutinho,

é compreendida, majoritariamente, pela literatura juslaboralista como o pressuposto mais marcante do contrato de emprego, o da subordinação jurídica manifestada sob diferentes configurações, tanto pela diretiva rígida ou clássica do padrão do controle direto de todos os atos obreiros pelo tomador de seus serviços, quanto pela via integrativa ou estrutural na qual a inserção do trabalhador na dinâmica é suficiente para se ter presente a dependência hierárquica (Coutinho, 2020, p. 258).

É a subordinação que expressa mais escancaradamente a inserção do trabalhador na esfera de poder econômico do empregador, e que melhor traduz a assimetria estrutural própria da relação de emprego⁵⁶. E “exatamente por ser elemento do suporte fático é que entra para o mundo do direito e serve à composição do fato jurídico” (Vilhena, 2005, p. 515).

Então, “empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica”. Esse serviço pode ser “de natureza técnica, intelectual ou manual, integrante das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas” (Barros, 2009, p. 264).

No âmbito dos resgates de trabalhadores escravizados, conduzidos pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel, também são esses os pressupostos considerados

⁵⁵ Como se vê no art. 75-A e seguintes da CLT, com redação dada pela Lei n.º 14.442, de 2 de setembro de 2022, que disciplinam sobre a prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho.

⁵⁶ Justamente por isso, muitos doutrinadores têm buscado conferir conteúdo mais amplo à subordinação, a partir da construção de lentes contemporâneas de interpretação desse pressuposto. Destacam-se, nessa tarefa, a teoria da subordinação integrativa (Vilhena, 2005), a teoria da subordinação estrutural (Delgado, 2006), a teoria da subordinação reticular (Mendes; Chaves Júnior, 2007) e, mais recentemente, a teoria da subordinação algorítmica (Coutinho, 2021).

para o reconhecimento da relação de emprego violada pelo empregador,⁵⁷ nos termos do *caput* dos arts. 626⁵⁸ e 628⁵⁹ da CLT.

Nesse aspecto, destaca-se que a legitimidade dos auditores fiscais do trabalho para reconhecer o vínculo de emprego já foi corroborada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em decisão sobre Recurso de Revista nos autos do processo n.º 1000028-05.2018.5.02.0465, *ipsis litteris*:

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO (8826) / JURISDIÇÃO E COMPETÊNCIA (8828) / COMPETÊNCIA. De acordo com os fundamentos expostos no v. acórdão, de que a competência do auditor fiscal do trabalho restou superada pelo v. acórdão de id. 32d0b21, complementado pela decisão de embargos declaratórios de id. db768b4, em que a 7ª Turma do TST expressamente declarou que **o auditor fiscal do trabalho não extrapolou sua competência, pois, "ao concluir pela existência de ofensa trabalhista, notadamente a existência de relação de emprego, detém competência para proceder à lavratura do auto de infração e aplicar as penalidades decorrentes"**. Destarte, não é possível divisar ofensa à disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Lei Maior (CLT, art. 896, "c"). Os arestos reproduzidos no recurso de revista foram proferidos por este Regional e, nos termos da Orientação Jurisprudencial 111, da SBDI-1, do TST, não se prestam a demonstrar o conflito de teses. DENEGO seguimento (TST, 2025h, p. 3, destaques acrescidos).

A construção doutrinária e jurisprudencial dos pressupostos da relação de emprego não é ausente de discussões e investidas que respondem a interesses econômicos opostos, principalmente em relação à não eventualidade, à pessoalidade e à subordinação. Como explica Livia Miraglia,

Os elementos da onerosidade e da pessoa física [...] possuem conceito preciso e extremamente coerente com as necessidades sociais vigentes. O que se observa, na prática, é que, em alguns casos, ocorre uma tentativa de desvirtuamento do seu conteúdo para afastar a incidência das normas trabalhistas protetivas. Tais hipóteses configuram pura e simplesmente fraude ao direito trabalhista, cabendo

⁵⁷ O enquadramento administrativo da situação de resgate também gera consequências para o Estado, previstas na Lei do Seguro-Desemprego, pois o trabalhador que vier a ser identificado como submetido a condição análoga à de escravo, em decorrência de ação de fiscalização, terá direito à percepção de três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário-mínimo cada, conforme arts. 2º, inc. I, e 2º-C, da Lei n.º 7.998, de 11 de janeiro de 1990, com redação dada pela Lei n.º 10.608, de 20 de dezembro de 2002.

⁵⁸ "Art. 626 - Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho" (Brasil, 1943, n. p.).

⁵⁹ "Art. 628. Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração" (Brasil, 1943, n. p.).

à jurisprudência, precipuamente, em face de cada caso concreto, desconstituir a fraude ou simulação e garantir a caracterização da relação de emprego, nos termos do artigo 9º da CLT.

Outra é a situação dos elementos da não eventualidade, pessoalidade e subordinação. Tais elementos vêm sendo objeto de constantes divergências doutrinárias e jurisprudenciais em razão de não se conceber um conteúdo preciso e delimitado a esses, permitindo que os conceitos sejam utilizados para afastar da esfera protetiva do Direito do Trabalho pessoas que são efetivamente empregadas (Miraglia, 2012, p. 194).

Nesse último caso, remonta-se novamente à principiologia laboral para sanar qualquer impasse, reinterpreta-se “a área de incidência do Direito do Trabalho, fortalecendo o conceito daquela que é a sua relação base, a relação de emprego” (Miraglia, 2012, p. 197).

A terceirização vem justamente na esteira oposta, corroborando a diluição desses elementos, e, portanto, a diluição da noção de empregador e de responsabilidade trabalhista. Assim, é objeto de análise do tópico seguinte, sempre à luz da proteção do trabalhador e do trabalho.

3.3.2 Terceirização e diluição da responsabilidade trabalhista

A relação de emprego como foi estruturada na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 pressupõe a coincidência entre a relação econômica de trabalho e a relação trabalhista que lhe seria correspondente (Delgado, 2019, p. 540).

No entanto, a partir das décadas de 1980 e 1990, essa necessária coincidência passou a ser tensionada pela lógica da terceirização – fenômeno crescente que se insere em um processo mais amplo de descentralização produtiva em um contexto de globalização (Uriarte; Colotuzzo, 2009, p. 10-16).

A terceirização corresponde à inserção de “trabalhadores intermediados por terceiros no ambiente da empresa tomadora, para desenvolver atividades do seu processo produtivo” (Amorim, 2022, p. 35). Esse ambiente pode corresponder ao espaço físico da tomadora, no caso de terceirização interna, ou, no caso de terceirização externa, pode corresponder à dinâmica produtiva da tomadora, diluída em unidades formalmente autônomas, mas funcionalmente dependentes.

Como ensina Márcio Túlio Viana,

Em certos casos (terceirização interna), ela [a tomadora] reaproveita uma parte dos trabalhadores expulsos, valendo-se de outra empresa, que os comercializa. Em geral eles voltam com um uniforme mais simples, um salário mais pobre e uma aderência menor. E ela também os reencontra diferente, sem o status e os ônus de empregadora. É como uma espécie de mágica.

Em outros casos (terceirização externa), a fábrica passa a gerir tudo - homens, máquinas, matéria-prima, produtos - através das outras empresas da rede, tal como fazia nos primeiros tempos do capitalismo industrial, quando ainda era difusa. A grande empresa funciona como o “motor do ciclo” (Viana, 2004, p. 216).

De qualquer modo, seja interna ou externa,

a terceirização fomenta a criação de pequenas empresas, que ocupam os vazios abandonados pelas grandes. Mas isso não significa que o número de postos de trabalho tenha aumentado ou mesmo se mantido igual. Ao contrário: terceirizando-se, a grande empresa passa a utilizar o número exato de trabalhadores de que precisa a cada momento, reduzindo a quase zero o seu estoque de mão-de-obra - tal como faz com as próprias peças e os produtos. É claro que essa realidade está muito longe de ser homogênea. Mas ela reflete uma tendência cada vez mais presente (Viana, 2004, p. 216).

Do ponto de vista empresarial, a terceirização é catalizadora de vários objetivos, dentre os quais: 1) que a empresa se concentre mais naquilo que melhor faz para obter lucro e deixe que outros administrem as atividades de apoio que, embora sejam necessárias para a manutenção da organização, não geram diretamente benefício econômico; 2) acesso a fornecedores que, em razão de sua especialização, podem prover serviços a custos reduzidos, evitando a necessidade de aquisição de infraestrutura para realizar atividades de apoio; e 3) flexibilidade em mercados altamente voláteis, caracterizados por produtos com ciclos de vida cada vez mais curtos (Uriarte; Colotuzzo, 2009, p. 18).

Essa não é, todavia, a lente a que se filia a presente tese. Tomando como referência os trabalhadores, a terceirização implica a segmentação do coletivo e seu consequente enfraquecimento. “Daí até o agravamento das condições de trabalho há apenas um passo – passo que não apenas ocorre com frequência, mas que, em muitas ocasiões, constitui o objetivo perseguido ou um dos objetivos perseguidos” (Uriarte; Colotuzzo, 2009, p. 18)⁶⁰.

⁶⁰ Tradução livre. No original: “*De ahí al empeoramiento de las condiciones de trabajo hay solo un paso, paso que no solo se da muy frecuentemente, sino que, además, en muchas ocasiones es el objetivo perseguido o uno de los objetivos perseguidos*” (Uriarte; Colotuzzo, 2009, p. 18).

Nesse sentido, a terceirização é um mecanismo eficaz em “piorar as condições de trabalho e/ou dificultar a ação coletiva dos trabalhadores”, tão eficaz que “efeitos negativos ocorrem mesmo quando não foram premeditados” pelo contratante em particular (Uriarte; Colotuzzo, 2009, p. 10)⁶¹.

Tal fenômeno traduz a dissociação entre o local de prestação do trabalho, a titularidade formal do contrato e o centro efetivo de comando da atividade econômica, aprofundando opacidades das relações de emprego e fragilizando a lógica clássica de responsabilização trabalhista (Uriarte, 2007, p. 1).

No Brasil, a tentativa de enquadramento jurídico desse fenômeno emergente nas relações privadas de trabalho resultou, em 1993, na edição da Súmula n.º 331⁶² do Tribunal Superior do Trabalho, que substituiu o antigo Enunciado n.º 256⁶³ – esse declarava ilícita toda forma de intermediação de trabalho, salvo os casos de trabalho temporário⁶⁴ e de serviço de vigilância previstos em lei⁶⁵.

A nova súmula passou a admitir a licitude da terceirização nas atividades-meio da empresa tomadora – atividades de suporte que uma empresa realiza para que sua atividade principal (a atividade-fim) possa funcionar, mas que não estão diretamente ligadas à produção do bem ou serviço final –, desde que inexistente personalidade e

⁶¹ Tradução livre. No original: “*La tercerización es utilizada, a menudo, para desmejorar condiciones de trabajo y/o para dificultar la acción colectiva de los trabajadores. En ciertas ocasiones, estos efectos negativos se producen aún cuando no hubieren sido premeditados*” (Uriarte; Colotuzzo, 2009, p. 10).

⁶² Veja-se a redação original desse dispositivo, publicado por meio da Resolução n.º 23/OE, de 17 de dezembro de 1993: “ENUNCIADO N.º 331. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - LEGALIDADE - REVISÃO DO ENUNCIADO N.º 256 / I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n.º 6019, de 03.01.74). / II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37, II, da Constituição da República). / III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n.º 7102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta. / IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial” (TST, 1993, p. 1-2).

⁶³ Veja-se a redação original desse dispositivo, publicado por meio da Resolução n.º 04, de 22 de setembro de 1986: “ENUNCIADO n.º 256. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE. / Salvo os casos previstos nas Leis n.ºs. 6.019, de 3/1/74 e 7.102, de 20/6/83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços” (TST, 1986, p. 1).

⁶⁴ O trabalho temporário está disciplinado na Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que o conceitua, em seu art. 2º, como “aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços” (Brasil, 1974b, n. p.).

⁶⁵ Atualmente disciplinado pela Lei n.º 14.967, de 9 de setembro de 2024, que revogou a Lei n.º 7.102, de 20 de junho de 1983.

subordinação direta, mantendo-se a responsabilidade subsidiária da tomadora pelos créditos trabalhistas inadimplidos pela prestadora (Biavaschi; Droppa, 2011, p. 126).

A distinção entre atividade-meio e atividade-fim, embora concebida para limitar o uso da terceirização, revelou-se, na prática, de difícil delimitação conceitual, já que ambas se interpenetram na dinâmica produtiva. Como observa Jorge Souto Maior (2004, p. 2), seria improvável considerar, por exemplo, que os serviços de limpeza em um hospital não integrem sua própria finalidade social.

Essa ambiguidade também permitiu que empresas intermediárias se multiplicassem sem qualquer especialização técnica, convertendo a terceirização em expediente de redução de custos e fragmentação da classe trabalhadora (Viana, 2004, p. 206-208) e desafiando os pressupostos da relação de emprego e o caráter social da Constituição de 1988, voltados à proteção do trabalhador:

Se fosse mercadoria, o valor social do trabalho jamais mereceria o tratamento dispensado pela Constituição de 1988, na qualidade fundamento da República ou do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III), de feixe de direitos sociais (art. 7º), de fundamento da ordem econômica, elemento imprescindível, ao final, para a concretude da função social da propriedade (art. 170, III). [...]

Em harmonia com a tradição constitucional brasileira desde 1934, de natureza democrática – salvo períodos de exceção (1937 a 1945 e 1964 a 1985) –, a CLT, mesmo tendo o seu processo final de consolidação finalizado em 1943, rechaça a terceirização, interna e externa, ao definir a figura do empregador (art. 2º) e estabelecer os requisitos fáticos-jurídicos para o reconhecimento da relação de emprego (art. 3º) (Coutinho, 2020, p. 255-256).

Dentre os vários direitos e princípios fundamentais desrespeitados pela terceirização, Gabriela Delgado e Hélder Amorim esmiuçam a função social da propriedade, pois é princípio expressamente indissociável da ordem econômica (art. 170, I, CR/1988):

a Constituição reserva à empresa a **função social** de promover emprego direto com o trabalhador, com máxima proteção social, tendo em conta a dupla qualidade protetiva do regime de emprego: uma **proteção temporal**, que remete à pretensão de máxima continuidade do vínculo de trabalho, e uma **proteção espacial**, de garantia de integração do trabalhador à empresa (Delgado; Amorim, 2014, p. 76, destaques acrescidos).

A proteção temporal decorre do já visto princípio da continuidade da relação de emprego, presente no rol de incisos do art. 7º da CR/1988. A proteção espacial, por sua vez, decorre do direito fundamental à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, previsto no inc. XXII do mesmo dispositivo, bem como da noção de categoria profissional e do direito à organização sindical, conforme art. 8º⁶⁶ da CR/1988 (Brasil, 1988, n. p.).

A função social da propriedade, assegurada como direito fundamental pelo art. 5º, inc. XXIII, da CR/1988, e reafirmada, pelo art. 170, inc. III, da própria Constituição, como um dos princípios da ordem econômica, “condiciona o exercício do direito de propriedade ao cumprimento de objetivos sociais, conformando essa liberdade individual a um conteúdo promocional de justiça em respeito à matriz do Estado Democrático de Direito” e “estende essa função à propriedade dos bens de produção, ou seja, à empresa, atribuindo-lhe um papel social promotor de justiça social” (Delgado; Amorim, 2014, p. 77-78).

Essa integração concreta do trabalhador à vida da empresa “depende da solvabilidade econômica da empresa e de seu desenvolvimento institucional” (Delgado; Amorim, 2014, p. 77), na medida em que apenas estruturas empresariais dotadas de poder econômico e organizacional são concretamente capazes de internalizar os custos da relação empregatícia. A terceirização dissocia esse poder da titularidade formal do vínculo, transfere essa dependência para entes economicamente mais frágeis, e, portanto, compromete as garantias constitucionais.

A despeito, porém, de a terceirização violar princípios e direitos constitucionais voltados à proteção do trabalhador, a compreensão jurisprudencial consolidada pela

⁶⁶ “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. / Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer” (Brasil, 1988, n. p.).

Súmula n.º 331 foi posteriormente tensionada e piorada por mudanças nas esferas legislativa e judiciária.

Em 2017, a Lei n.º 13.429, conhecida como Lei da Terceirização, e a Lei n.º 13.467, a assim chamada “Reforma” Trabalhista, ampliaram a possibilidade de contratação de trabalhadores terceirizados inclusive para as atividades-fim, por meio da modificação da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que passou a disciplinar também a prestação de serviços a terceiros.

Tal previsão autoriza a caricatura de uma empresa vazia, embora operante, pois essa mantém preservado para si o poder econômico enquanto se liberta dos custos da produção, mormente da responsabilidade trabalhista, por meio da terceirização:

A prática da terceirização na atividade-fim esvazia a dimensão comunitária da empresa, pois **a radicalização desse mecanismo pode viabilizar a extrema figura da empresa sem empregados, que terceiriza todas as suas atividades, eximindo-se, por absoluta liberalidade, de inúmeras responsabilidades sociais, trabalhistas, previdenciárias e tributárias.** [...] a terceirização na atividade-fim da empresa, sendo prática inconstitucional, também acaba por afastar a legitimidade da terceirização em sua atividade-meio, já que desta a empresa não se utiliza para se dedicar à sua vocação essencial, ao final, também terceirizada (Delgado; Amorim, 2014, p. 77-80, destaques acrescidos).

Dentre os artigos introduzidos pelas referidas leis, o art. 4º-A⁶⁷, *caput* e §2º (inserido na Lei n.º 6.019/1974 pela Lei da Terceirização e alterado pela Lei da “Reforma” Trabalhista), afastou qualquer limitação relativa à natureza da atividade exercida, e reafirmou a inexistência de vínculo empregatício com a tomadora, autorizando expressamente a terceirização de quaisquer atividades da empresa, e consolidando, em nível legal, a superação da distinção entre atividade-meio e atividade-fim.

⁶⁷ “Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) / § 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017) / § 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)” (Brasil, 2017b, n. p.; Brasil, 2017a, n. p.).

No plano constitucional, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 324⁶⁸ e o Recurso Extraordinário (RE) n.º 958.252 (Tema 725⁶⁹ de repercussão geral), fixou, em 2018, a tese de que é lícita a terceirização de qualquer atividade – meio ou fim –, desde que assegurada a responsabilidade subsidiária da contratante (STF, 2018a, 2018b, n. p.). Essa decisão esvaziou, definitivamente, o critério funcional da distinção entre atividades-meio e atividades-fim.

As decisões do Supremo Tribunal Federal que corroboraram tentativas de desmonte do direito do trabalho, proferidas entre 2007 e 2020, foram analisadas por Grijalbo Coutinho em sua tese de doutoramento. Sobre o cenário da terceirização, o autor concluiu que

a admissão do RE e da ADPF, pela maioria do STF, para autorizar a terceirização generalizada em todas as atividades empresariais, estilhaçou a própria jurisprudência construída pelo Tribunal durante anos, sem quem tivesse ocorrido mudança alguma nos textos jurídicos, seja na Constituição Federal ou lei, muito menos alteração das súmulas responsáveis por expressar o entendimento consolidado do STF. Em síntese, quanto a esse aspecto preliminar de alta relevância para compreender o processo de excepcionalidade jurisprudencial conducente à permissão do mais violento meio de esmagamento dos direitos sociais da classe trabalhadora – terceirização generalizada empresarial –, nota-se que a maioria do STF optou pela mutação constitucional de natureza regressiva laboral (Coutinho, 2020, p. 256-257).

Mais recentemente, em 30 de junho de 2025, o TST publicou a Resolução n.º 225, determinando o cancelamento de determinadas súmulas, orientações

⁶⁸ “Decisão: O Tribunal, no mérito, por maioria e nos termos do voto do Relator, julgou procedente o pedido e firmou a seguinte tese: 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Nesta assentada, o Relator esclareceu que a presente decisão não afeta automaticamente os processos em relação aos quais tenha havido coisa julgada. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018” (STF, 2018a, n. p.).

⁶⁹ “Julgado mérito de tema com repercussão geral. O Tribunal [Pleno], por maioria e nos termos do voto do Relator, apreciando o tema 725 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Em seguida, o Tribunal fixou a seguinte tese: ‘É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante’, vencida a Ministra Rosa Weber. O Ministro Marco Aurélio não se pronunciou quanto à tese. Ausentes os Ministros Dias Toffoli e Gilmar Mendes no momento da fixação da tese. Presidiu o julgamento a Ministra Cármen Lúcia. Plenário, 30.8.2018” (STF, 2018c, n. p.).

jurisprudenciais e precedentes normativos, dentre os quais o item I da Súmula n.º 331 do TST – que considerava ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, salvo no caso de trabalho temporário –, coroando, nesse sentido, o entendimento já consolidado ao longo dos últimos anos, pela legislação e pelo Supremo Tribunal Federal, acerca da licitude da terceirização de qualquer atividade.

A Proposta da Comissão de Jurisprudência e de Precedentes Normativos para a edição da Resolução n.º 225 sintetizou o percurso da terceirização nos últimos anos, exposta nos parágrafos anteriores. Primeiramente, foi apontada incongruência entre o item I da Súmula 331 e o art. 4º-A da Lei do Trabalho Temporário (TST, 2025e, n. p.). Na sequência, foram retomadas as justificativas que embasaram os julgamentos do RE n.º 958.252 e da ADPF n.º 324, cujo trecho se transcreve:

Revela-se, ainda, superada a tese veiculada no referido item I, em virtude da resolução da questão pelo Supremo Tribunal Federal, que, em 30/08/2018, reconheceu a repercussão geral em relação ao tema da terceirização com o julgamento do RE n.º 958.252, do qual resultou a fixação da seguinte tese jurídica: *“é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”*. Na mesma oportunidade, ao julgar a ADPF n.º 324, a Suprema Corte firmou tese de caráter vinculante de que *“1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: I) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e II) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”*.

Assim, a partir de 30/08/2018, esse entendimento passou a ser de aplicação obrigatória aos processos judiciais em curso em que se discute a terceirização, fundada na ideia de que a Constituição Federal não estabelece uma única forma de contratação de atividade, podendo ser direta ou por interposta empresa, na atividade-meio ou na atividade-fim (TST, 2025e, n. p., destaques do original).

A partir dessa justificativa, o texto da Proposta para a edição da Resolução n.º 225 concluiu ser “patente a necessidade de cancelamento do item I, de sorte que, a indigitada súmula deverá apresentar a seguinte redação: [...] (item cancelado em razão da Lei n.º 13.467/2017, da Lei n.º 13.429/2017, da ADPF 324 e do RE 958.252)” (TST, 2025e, n. p.).

Como se vê, a trajetória da terceirização, desde a Súmula n.º 331 até a consolidação legislativa e constitucional recente, sinaliza uma progressiva

desproteção jurídica do trabalhador, pois desafia a noção de empregador e os limites da responsabilização.

Além da própria transferência dos custos trabalhistas, a terceirização também afasta “a incidência da regulação exógena (Estado e sindicato) do seu processo de acumulação, externalizando ao ente interposto o encargo de ser objeto de qualquer regulação limitadora”. Isto é, “a adoção da terceirização pelas empresas potencializa a capacidade de exploração do trabalho e reduz a probabilidade de atuação dos agentes que poderiam impor limites a esse processo” (Filgueiras, 2014, p. 7).

É exatamente na conjugação desses fatores que reside a relação entre terceirização e trabalho análogo ao de escravo:

Ao incrementar a supremacia empresarial sobre o trabalhador, e diminuir as chances de atuação de forças que limitam esse desequilíbrio, a gestão do trabalho por meio da terceirização engendra tendência muito maior a ultrapassar as condições de exploração consideradas como limites à relação de emprego no quadro jurídico brasileiro. [...]

Trata-se de fenômeno semelhante ao que acontece com os acidentes de trabalho. Com relação aos infortúnios, ao externalizar riscos e responsabilidades, são potencializados os fatores acidentogênicos e inibidos os mecanismos de limitação do despotismo patronal. Se a terceirização promove maior tendência à transgressão do limite à relação de emprego (o trabalho análogo ao escravo), também engendra maior propensão a desrespeitar os limites físicos dos trabalhadores (Filgueiras, 2014, p. 7-9).

Sob essa perspectiva, a terceirização tende a promover o trabalho em condição análoga à de escravo mais do que uma gestão produtiva estabelecida sem a figura de ente interposto (Filgueiras, 2014, p. 7).

Vitor Filgueiras (2014, p. 10) precisamente observa que há, por parte das empresas, dificuldade em concatenar coerentemente sua retórica acerca da terceirização. Refuta-se a relação entre terceirização e precarização, mas se busca desesperadamente transferir responsabilidades. Contudo, se terceirização não correspondente a precarização, que prejuízo haveria ao tomador dos serviços se respondesse solidariamente pelo adimplemento dos direitos trabalhistas?

A imbricação entre terceirização e precarização é patente, e a ocorrência de trabalho escravo nesse arranjo é resultado extremo de um modo de organização do trabalho legislado na contramão direta dos fundamentos constitucionais da ordem social e econômica brasileira.

Instrumentos de contratação por prazo determinado também têm servido, muitas vezes, a esse propósito. Alguns dos instrumentos mais recorrentes nesse sentido, no contexto da cafeicultura, são trazidos, ilustrativamente, a seguir.

3.3.3 Formas de contratação de trabalhadores no cultivo do café

A forma mais frequente de contratação no cultivo do café é o contrato de safra (Falcão *et al.*, 2024, p. 19), em que os trabalhadores são contratados para atuar durante um ciclo da atividade agrária⁷⁰, e que é regulado pelo art. 14 da Lei n.º 5.889, de 8 de junho de 1973⁷¹ (Lei do Trabalho Rural) e pelos arts. 96 a 101 do Decreto n.º 10.854, de 10 de novembro de 2021^{72 73}.

O contrato de safra é uma modalidade especial de contrato de trabalho por prazo determinado⁷⁴ e se caracteriza pela vinculação direta entre a duração do vínculo e a variação sazonal da atividade agrária, isto é, sua duração delimita-se pela necessidade temporária do serviço, ditada pelo ciclo da safra, e não por uma data prefixada, como ocorre nas demais modalidades de contrato a termo (Vilhena, 2005, p. 467).

⁷⁰ Embora menos usual, também pode ocorrer contratação celetista por tempo indeterminado, logo, com vínculo contínuo, nos termos do art. 443 e seguintes da CLT; e as trocas de diárias, uma prática comum entre pequenos produtores rurais, especialmente em propriedades onde a colheita é manual, que consiste em produtores trocarem dias de trabalho entre si, sem o pagamento em dinheiro, funcionando como uma espécie de escambo de mão de obra: um produtor auxilia na colheita do café na propriedade de outra pessoa, e, em troca, essa pessoa trabalha na colheita da sua lavoura (Falcão *et al.*, 2024, p. 19).

⁷¹ “Art. 14. Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias. / Parágrafo único. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária” (Brasil, 1973, n. p.).

⁷² Este decreto revogou o antigo Decreto n.º 73.626/1974, que tratava do contrato de safra em seus artigos 19 a 23.

⁷³ A ver, os arts. 96 e 97: “Art. 96. Considera-se safreiro ou safrista o trabalhador que se obriga à prestação de serviços por meio de contrato de safra. / Parágrafo único. Considera-se contrato de safra aquele que tenha a sua duração dependente de variações estacionais das atividades agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita. // Art. 97. O empregador, expirado normalmente o contrato de safra, deverá pagar ao safreiro, a título de indenização do tempo de serviço, o valor correspondente a um doze avos do salário mensal por mês de serviço. / Parágrafo único. Será considerada como mês completo a fração superior a quatorze dias” (Brasil, 2021, n. p.).

⁷⁴ O contrato de trabalho por prazo determinado é regulado pela Lei n.º 9.601, de 21 de janeiro de 1998 e pela CLT. Essa prevê: “Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. [...] Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. [...] Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo” (Brasil, 1943, n. p.).

No contrato de safra, então, “o transitório, seja no serviço (do empregado), seja na atividade (da empresa), não desfigura a relação de emprego, ao contrário, fisionomiza-se em sua especificidade” (Vilhena, 2005, p. 467).

Tanto o antigo Decreto n.º 73.626/1974 quanto o atual Decreto n.º 10.854/2021, que revogou aquele, determinam que o ciclo da safra compreende as tarefas comumente executadas no período entre o preparo do solo para o cultivo e a conclusão da colheita. Na cafeicultura, esse interregno pode durar mais de três anos a depender da maturidade da planta (ICO, 2021, p. 17). Todavia, por ser o contrato de safra uma modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado, deve-se respeitar a duração máxima prevista no art. 445 da CLT: dois anos. Se ultrapassado esse prazo, o contrato passa a ser considerado como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Outras garantias previstas pela CLT para os contratos por prazo determinado (art. 479 e seguintes), e pela Constituição da República de 1988 para trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º), também englobam o contrato safrista, desde o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) até o pagamento de férias e 13º salário.

Embora a safra corresponda ao ciclo completo da atividade agrária, é possível e usual a contratação de trabalhadores safristas para apenas uma das fases do ciclo, principalmente durante a colheita, tendo em vista a demanda expressiva de força de trabalho nessa fase (Falcão *et al.*, 2024, p. 19; Vilhena, 2005, p. 467).

A existência de um formato de contrato que modele juridicamente uma realidade (e relação) de trabalho historicamente tão precarizada como a da cafeicultura (Marquese, 2011, p. 36-37) e que respalde o trabalhador safrista, embora importante para o reconhecimento da categoria, não garante, por si só, a não violação de direitos trabalhistas.

Não somente a ausência de formalização do contrato de safra coloca em risco o trabalhador, como a precarização do trabalho vem sendo respaldada pela própria jurisprudência trabalhista brasileira desde o início dos anos de 1990, principalmente com a edição da Súmula n.º 331 do TST em 1993 (Biavaschi; Droppa, 2011, p. 126), como se viu anteriormente.

Os processos de recrutamento e migração envolvem uma figura-chave conhecida como “gato” ou “turmeiro”, que comumente utiliza-se de promessas fictas que podem levar aos crimes de tráfico de pessoas e de submissão de trabalhadores

a condições análogas às de escravo (Falcão *et al.*, 2024, p. 20). Esse recrutamento pode ocorrer às margens do direito – informalmente, sem qualquer registro jurídico –; ou à luz do direito, quando o próprio gato ou turmeiro é, no papel, a empresa que contrata os safristas e fornece essa mão de obra contratada à fazenda produtora de café, então tomadora dos serviços de colheita.

Exemplificativamente, essa realidade pode ser ilustrada pelo trecho abaixo, de Jorge Souto Maior, ao comparar as dinâmicas laborais anteriores e posteriores à publicação da Súmula n.º 331:

Quando era juiz em uma cidade do interior de São Paulo, muitas foram as instruções de processos em que se identificara a figura do “gato”, aquela pessoa física que se apresentava formalmente como empregador, mas que em verdade tinha como função apenas angariar mão-de-obra e colocá-la à disposição de alguns produtores rurais. Com a instituição do En. 331, de uma semana para a outra, como um passe de mágica, o Sr. “Gato”, também conhecido como João Batista (ou algo parecido), tornou-se empresário, proprietário de uma promissora empresa de prestação de serviços, a JB Serviços Rurais Ltda. (ou algo parecido). E, a partir de então, esta empresa, nos padrões do En. 331, do TST, passou a ser a real empregadora dos trabalhadores rurais, pois conforme se passou a alegar nas lides trabalhistas, cortar cana, ou colher laranja, em fazendas arrendadas não se constituía atividade fim da empresa rural. [...]. Em outra cidade, convivi com a utilização da terceirização para legalização da redução dos salários e da piora das condições de trabalho dos empregados. De empregados da empresa em que os serviços eram executados, os trabalhadores passaram a empregados da empresa prestadora de serviços, com óbvia redução de salário, fenômeno este, aliás, que se reproduzia a cada cessação do contrato de prestação de serviços: uma nova empresa de prestação de serviços era contratada, gerando mais redução salarial⁷⁵ (Maior, 2002, n. p.).

Ressalva-se que não é o gato ou turmeiro o grande vilão da precarização de mão de obra. Assim como as pessoas por ele recrutadas, também o gato é, comumente, um trabalhador precarizado. Em uma visão ampliada da estrutura econômica e social que alimenta a continuidade dessa dinâmica, o gato está longe de ser a figura que mais se beneficia da exploração – o poder econômico e decisório, como se viu, concentra-se nas instâncias superiores da cadeia produtiva (Melo, 2023, p. 40). De qualquer modo, o aliciamento de trabalhadores é crime tipificado no Código

⁷⁵ Reitera-se, nesse aspecto, a análise de Márcio Túlio Viana: “[...] ela [a antiga empregadora] reaproveita uma parte dos trabalhadores expulsos, valendo-se de outra empresa, que os comercializa. Em geral eles voltam com um uniforme mais simples, um salário mais pobre e uma aderência menor. E ela também os reencontra diferente, sem o status e os ônus de empregadora” (Viana, 2004, p. 216).

Penal, em seu art. 149-A⁷⁶, e deve ser objeto de atenção no combate ao trabalho escravo e ao tráfico de pessoas.

Fato é que a licitude da terceirização – primeiramente com a edição da Súmula n.º 331 em 1993, e, depois, ampliada com a publicação das Leis n.º 13.429/2017 e n.º 13.467/2017, contribuiu para aprofundar a fragmentação dos vínculos empregatícios e distanciar juridicamente o trabalhador do principal beneficiário de sua força de trabalho (Amorim, 2022, p. 416-417).

Na prática, a possibilidade de terceirizar permitiu que fazendas produtoras de café transferissem a responsabilidade direta pela contratação e gestão da mão de obra a intermediários formais – muitas vezes os mesmos “gatos” e “turmeiros” de outrora, agora transformados em pessoas jurídicas. Essa mediação jurídica entre o trabalhador e o tomador dos serviços fragiliza a identificação do empregador real, reduz salários mediante sucessivas substituições de prestadoras de serviço e dilui garantias trabalhistas básicas, como o recebimento de verbas rescisórias, o registro em carteira e o acesso a direitos coletivos (Maior, 2002, n. p.).

Em pesquisa jurisprudencial simples realizada em novembro de 2025 no site do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, a partir dos termos “turmeiro” e/ou “gato”, o acórdão mais recente disponível até então (publicado em 29 de outubro de 2025, e de relatoria do Desembargador Ricardo Mohallem) ilustra o não reconhecimento de vínculo de emprego entre um produtor de café e um trabalhador safrista cujo trabalho de colheita era informalmente intermediado por turmeiro. Ainda que o trabalhador tenha informado labor pelo período de dois meses, nos termos do acórdão, a realidade do trabalho por produção e a limitação temporal dos serviços justificaram a presunção de trabalho eventual e autônomo:

[...] b) Natureza da relação. Vínculo de emprego. Dano moral por inobservância das NRs nº 24 e 31. O conjunto probatório evidencia serviços prestados pelo reclamante na colheita de café em propriedade rural do reclamado, por pequeno período, mediante remuneração na modalidade de produção. Transcrevo os seguintes trechos dos depoimentos: **“Interrogado, o reclamante disse que trabalhou para o reclamado durante toda a safra, por aproximadamente dois meses;** quando parou de trabalhar, ainda

⁷⁶ “Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência) [...] II - submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo; III - submetê-la a qualquer tipo de servidão; [...] V - exploração sexual. / Pena - reclusão, de 4 (quatro) a 8 (oito) anos, e multa. [...]” (Brasil, 2016a, n. p.).

havia café para apanhar, sendo que o reclamado disse que iria colocar máquina para concluir a colheita; dirigia-se ao local de trabalho em uma kombi com cerca de 8 a 10 trabalhadores; **quem dirigia a kombi era o turmeiro que aguarda no saguão como testemunha**; (...)”⁷⁷; parou de trabalhar na segunda quinzena do mês de julho; (...)” (id 430fc0e, f. 37, g. n.)

“Interrogado, o reclamado disse que quem toma conta da fazenda é o administrador Paulo, que aguarda para depor como testemunha; o reclamante trabalhou dois dias; a turma trabalhou por 1 semana na apanha de café de um cafezal novo onde não é possível a utilização de máquina; esse cafezal tem 20.000 pés; cerca de 10 pessoas laboraram nesse cafezal; (...); o reclamante colheu duas medidas em um dia, e no outro dia 5 ou 6; o reclamante dirigia-se ao local de trabalho em uma kombi; o reclamante parou de trabalhar antes do término da colheita do café desse cafezal, mas não sabe dizer por quê; (...)” (id 430fc0e, f. 37, g. n.) [...]

Os excertos do depoimento do reclamado, realçados no recurso pelo reclamante, não evidenciam confissão sobre o vínculo de emprego. Aquele que demonstraria o desconhecimento quanto ao motivo de o autor ter parado de trabalhar antes do término da colheita não gera reconhecimento dos fatos alegados na inicial. Apenas indica incompreensão do depoente quanto à pergunta formulada. Tal incompreensão é inferível do próprio esclarecimento, no início do depoimento do réu, quando justificou o trabalho da turma por uma semana pelo fato de ser inacessível maquinários no talhão de café. Deve-se levar em consideração que o próprio reclamante confessa trabalho limitado a determinado período da colheita, corroborando os demais depoimentos, inclusive o testemunhal. **A comprovada limitação temporal dos serviços conjugada com a forma de pagamento da remuneração, por produção, evidencia, na minha compreensão, presunção de trabalho eventual e autônomo, sem os pressupostos dos arts. 2º e 3º da CLT (TRT3, 2025d, n. p., destaques acrescidos).**

Ao presumir a existência de trabalho eventual e autônomo em razão da curta duração da safra e do pagamento por produção, a decisão ignorou a natureza intrinsecamente sazonal e cíclica do trabalho agrícola, que não se confunde com eventualidade (Miraglia, 2012, p. 200), e reforçou a invisibilidade jurídica do trabalhador safrista. Por outro lado, não houve estranhamento em relação à figura do turmeiro (que atuou inclusive como testemunha do reclamado). Nota-se, nesse caso, um cenário de precarização juridicamente mediada e economicamente funcional.

No que concerne ao pedido de danos morais por ausência de banheiro e local adequado para refeição, o acórdão foi fundamentado nos seguintes termos:

A improcedência do pedido de reconhecimento do vínculo de emprego, por si só, gera prejuízo à apreciação do pedido de

⁷⁷ Parênteses do original.

indenização por danos morais. Porém, ainda que reconhecida a independência das causas de pedir, não haveria elementos para deferir os almejados danos extrapatrimoniais. A testemunha do réu, o turmeiro responsável pelo deslocamento dos trabalhadores até o cafezal, informou que havia área para refeição e possibilidade de uso do banheiro existente na fazenda. Ainda que tomada como verdade prevalecente a negativa das partes quanto à existência de banheiro e refeitório, tal aspecto, por si só, não geraria dano moral indenizável. A fim de apurar os pressupostos indenizatórios, deve-se levar em conta a natureza da atividade (rural), o pequeno e temporário número de colaboradores (cerca de 10 pessoas), bem como a ausência de elementos comprobatórios de elevada capacidade econômica do réu (TRT3, 2025d, n. p.).

Na sequência desse trecho, o acórdão transcreve algumas partes dos depoimentos do reclamante (trabalhador) e do reclamado (empregador):

[...] Interrogado, o reclamante disse que trabalhou para o reclamado durante toda a safra, por aproximadamente dois meses; (...) ⁷⁸; nos locais de trabalho não havia banheiro nem refeitório. (id 430fc0e, f. 37, g. n.)

Interrogado, o reclamado disse que quem toma conta da fazenda é o administrador Paulo, que aguarda para depor como testemunha; (...); no local de trabalho não havia banheiro nem refeitório; o reclamante chegava cedo e parava de trabalhar por volta das 15h, não sabendo dizer se ele fazia intervalo de refeição; [...] (TRT3, 2025d, n. p., destaques acrescentados).

Embora a análise do pedido de danos morais tenha sido processualmente prejudicada em razão do não reconhecimento da relação de emprego, o acórdão analisou os trechos dos depoimentos transcritos acima para concluir que, “ainda que tomada como verdade prevalecente a negativa das partes quanto à existência de banheiro e refeitório, tal aspecto, por si só, não geraria dano moral indenizável”, pois a apuração dos pressupostos indenizatórios deve “levar em conta a natureza da atividade (rural), o pequeno e temporário número de colaboradores (cerca de 10 pessoas), bem como a ausência de elementos comprobatórios de elevada capacidade econômica do réu” (TRT3, 2025d, n. p.).

O argumento de que a ausência de banheiro e refeitório não caracteriza, por si só, violação indenizável em razão da natureza rural e do pequeno número de trabalhadores envolvidos reforça uma posição de tolerância à precarização no ambiente rural, já vista em decisões anteriores envolvendo trabalho análogo ao de

⁷⁸ Parênteses do original.

escravo no campo⁷⁹. Ademais, a fundamentação relativizou direitos fundamentais básicos, uma vez que a previsão das Normas Regulamentadoras (NRs) n.º 24 e n.º 31, galgadas no art. 7º da Constituição de 1988, determinam a oferta obrigatória de instalações sanitárias e locais adequados para refeição, sem exceção para frentes de trabalho pequenas e temporárias⁸⁰.

Nesse cenário, vê-se que, apesar dos instrumentos formais aptos a disciplinar a contratação safrista, a combinação entre sazonalidade, intermediação de mão de obra e terceirização amplia a fragmentação dos vínculos e favorece leituras jurisprudenciais que naturalizam a precarização no campo.

Há, ainda, formas de contratação nas quais trabalhadores podem assumir o papel de unidades autônomas de produção, vinculadas por contratos de empreitada ou parceria rural (Biavaschi; Droppa, 2011, p. 128).

A empreitada, prevista nos arts. 610⁸¹ a 626 do Código Civil, consiste na execução autônoma de obra ou serviço por preço ajustado, podendo envolver o fornecimento de mão de obra ou de resultados específicos, mas pode, também, camuflar uma relação de emprego.

Destaca-se a compreensão de Cesarino Júnior:

⁷⁹ Em 2023, o jornal *Intercept* Brasil, em matéria de Nayara Felizardo, publicou: “‘Exagero’ e ‘realidade rústica’: Leia o que escrevem desembargadores e juízes ao inocentar patrões acusados de trabalho escravo”. Na sequência, a matéria reuniu uma série de trechos do acórdão que absolveu o réu no julgamento do caso “Marcão do Boi”, apelido de Marcos Nogueira Dias, proprietário de fazenda na zona rural de Abel Figueiredo, no Pará, onde 43 trabalhadores foram resgatados pela auditoria fiscal do trabalho por constatação de trabalho análogo ao de escravo, em 2005. “Segundo a denúncia do Ministério Público Federal, o MPF, os trabalhadores bebiam água fétida, comiam carne podre de vacas que morriam no parto, não tinham salário e recebiam bebida alcoólica como pagamento. Eles também tinham que comprar produtos de higiene superfaturados do patrão e eram submetidos a jornadas exaustivas ‘em sol escaldante’, inclusive nos feriados e fins de semana. [...] Para o desembargador Olindo Menezes, do Tribunal Regional Federal da 1ª Região, o TRF-1, essas circunstâncias não eram degradantes, mas apenas comuns ao trabalho rural, que tem ‘o desconforto típico da sua execução, quase sempre braçal’, e não se caracterizavam como algo que ‘rebaixa o trabalhador na sua condição humana’. [...] Muitos operadores do direito, argumentou ainda o desembargador, ‘se contentam com os desconfortos mais comuns do trabalho rural para dar por configurado o trabalho análogo ao de escravo’ quando seriam na verdade situações ‘comuns na realidade rústica brasileira’ sem ‘gravidade intensa que implique a submissão dos trabalhadores a constrangimentos econômicos e morais inaceitáveis” (Felizardo, 2023, n. p.).

⁸⁰ NR n.º 24, com redação da Portaria MTP n.º 2.772/2022: “24.2.1 Todo estabelecimento deve ser dotado de instalação sanitária constituída por bacia sanitária sifonada, dotada de assento com tampo, e por lavatório. [...] 24.5.1 Os empregadores devem oferecer aos seus trabalhadores locais em condições de conforto e higiene para tomada das refeições por ocasião dos intervalos concedidos durante a jornada de trabalho” (MTP, 2022b, n. p.).

NR n.º 31, com redação da Portaria MTE n.º 342/2024: “31.17.1 O empregador rural ou equiparado deve disponibilizar aos trabalhadores áreas de vivência compostas de: a) instalações sanitárias; b) locais para refeição; [...]” (MTE, 2024b, n. p.).

⁸¹ “Art. 610. O empreiteiro de uma obra pode contribuir para ela só com seu trabalho ou com ele e os materiais” (Brasil, 2002a, n. p.).

No fundo, dada a condição especial de uma das partes, que é um trabalhador, sem outra base senão o seu salário, estes contratos de empreitada só o são formalmente; substancialmente, são contratos de trabalho. [...] é o contrato de empreitada, com empreiteiros profissionais técnicos ou chefes de empresas, verdadeiros patrões, que contratam, para a execução da empreitada, operários ou artífices; não, porém, o contrato de empreitada de pequenos trabalhadores, para quem a importância da empreitada é apenas uma modalidade do seu salário habitual (Cesarino Júnior, 1970, p. 119-120).

O art. 652, I, da CLT, assegura, nesse aspecto, a competência da Justiça do Trabalho em “contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice” (Brasil, 1943, n. p.).

A parceria rural, regulada pela Lei n.º 4.504/1964 (Estatuto da Terra) e pelo Decreto n.º 59.566/1966⁸², integra o conjunto de instrumentos de uso e posse temporária da terra por meio dos quais o proprietário cede o imóvel ou parte dele para exploração agrícola, pecuária, agroindustrial ou extrativa, mediante partilha dos resultados e dos riscos do empreendimento. Na prática, porém, pode servir à ocultação de vínculo de emprego, quando o parceiro não participa efetivamente dos riscos nem detém autonomia na gestão⁸³.

Esses dois instrumentos, embora distintos na forma jurídica, compartilham a lógica da transferência de etapas produtivas a agentes que, muitas vezes, são autônomos apenas na aparência. O resultado possível é o mesmo que Viana (2004, p. 230) observa na lógica geral da terceirização: “a empresa expulsa o trabalhador protegido e o retoma sem proteção”.

⁸² “Art. 1º O arrendamento e a parceria são contratos agrários que a lei reconhece, para o fim de posse ou uso temporário da terra, entre o proprietário, quem detenha a posse ou tenha a livre administração de um imóvel rural, e aquele que nela exerça qualquer atividade agrícola, pecuária, agro-industrial, extrativa ou mista (art. 92 da Lei nº 4.504 de 30 de novembro de 1964 - Estatuto da Terra - e art. 13 da Lei nº 4.947 de 6 de abril de 1966) [...]. Art. 4º Parceria rural é o contrato agrário pelo qual uma pessoa se obriga a ceder à outra, por tempo determinado ou não, o uso específico de imóvel rural, de parte ou partes do mesmo, incluindo, ou não, benfeitorias, outros bens e ou facilidades, com o objetivo de nele ser exercida atividade de exploração agrícola, pecuária, agro-industrial, extrativa vegetal ou mista; e ou lhe entrega animais para cria, recria, internagem, engorda ou extração de matérias primas de origem animal, mediante partilha de riscos do caso fortuito e da força maior do empreendimento rural, e dos frutos, produtos ou lucros havidos nas proporções que estipularem, observados os limites percentuais da lei (artigo 96, VI do Estatuto da Terra)” (Brasil, 1966a, n. p.).

⁸³ A título de exemplo, trecho da ementa de decisão do Tribunal Superior do Trabalho em 2024 (autos n.º TST-Ag-AIRR - 11506-83.2019.5.15.0027): “Ementa. Agravo interno em agravo de instrumento em recurso de revista da parte ré. Lei nº 13.467/2017. [...] Participação nos frutos da parceria de apenas 7% do valor bruto para o trabalhador parceiro. Real autonomia não demonstrada. Agravo interno conhecido e não provido, por ausência de transcendência da causa [...]” (TST, 2024f, n. p.).

3.3.4 A controvérsia da facção

A facção constitui uma das formas mais antigas de externalização produtiva, “na qual o contratante pactua com terceiro o ‘fornecimento de produtos prontos e acabados’, sem qualquer interferência na produção” (Gondim, 2019, p. 94). A origem conhecida do modelo no ocidente, o “façonismo”, remonta ao século XVI, quando começou a concorrer com as corporações de ofício, ainda no contexto pré-industrial europeu (Krost, 2016, p. 56 *apud* Gondim, 2019, p. 94).

Apesar de amplamente utilizado no setor produtivo brasileiro, o contrato de facção não possui previsão expressa na legislação brasileira. Trata-se de uma figura atípica, reconhecida pela doutrina e pela jurisprudência (Amorim, 2022, p. 56 e p. 491), cuja validade decorre do princípio da liberdade contratual previsto nos arts. 421 e 425 do Código Civil⁸⁴. Por não dispor de disciplina própria, sua estrutura é extraída por analogia de contratos próximos, como a empreitada (arts. 610 a 626 do CC), que também envolve a entrega de um resultado material; e a prestação de serviços (arts. 593 a 609 do CC⁸⁵), quando o foco recai sobre a atividade desempenhada (Gondim, 2019, p. 96).

Em outros casos, aproxima-se do contrato de fornecimento (também atípico), em que há a obrigação continuada de entregar produtos sob encomenda. Apesar da ausência de tipificação legal, atribui-se ao contrato de facção natureza comercial, sujeita às normas gerais da boa-fé objetiva (art. 422 do CC⁸⁶) e da função social do contrato (art. 421 do CC) (Gondim, 2019, p. 44-45). Uma interpretação fincada apenas no Código Civil, entretanto, prejudica as relações laborais inseridas nesse arranjo contratual.

Até fevereiro de 2026, a matéria permanece controvertida no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, que vem reconhecendo transcendência jurídica justamente pela

⁸⁴ “Art. 421. A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019). [...] Art. 425. É lícito às partes estipular contratos atípicos, observadas as normas gerais fixadas neste Código” (Brasil, 2019a, n. p.).

⁸⁵ “Art. 593. A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, rege-se-á pelas disposições deste Capítulo” (Brasil, 2002a, n. p.).

⁸⁶ “Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé” (Brasil, 2002a, n. p.).

pluralidade de entendimentos entre os TRTs⁸⁷ e entre as próprias Turmas do TST⁸⁸, sintetizada na seguinte questão: “Tema 48 - O contrato de facção constitui terceirização de serviços e enseja a responsabilidade subsidiária da contratante pelos débitos trabalhistas da contratada?” (TST, 2025f, n. p.).

Em maio de 2025, a ausência de pacificação motivou o Tribunal Pleno do TST a afetar a questão em incidente de recursos de revista repetitivos relativa à aplicabilidade da Súmula n.º 331, IV⁸⁹, nos seguintes termos: “O contrato mercantil na modalidade por facção enseja responsabilidade pelo contratante nos moldes do item IV da Súmula n.º 331 do TST?” (TST, 2025f, n. p.).

No acórdão de afetação, o Pleno registrou a multiplicidade⁹⁰ de recursos e a relevância do tema, além de apontar decisões que, de um lado, entendem “pela inaplicabilidade da responsabilidade subsidiária às empresas que adquirem produtos por meio de contrato típico de facção, pois este contrato tem natureza essencialmente comercial”, e, de outro, entendem que “é aplicável a responsabilidade subsidiária da empresa contratante, pois no contrato de facção existe terceirização de atividade, independentemente da natureza do vínculo, na prestação de serviços, ser de emprego ou comercial” (TST, 2025f, n. p.).

⁸⁷ Resgata-se, nesse contexto, a primeira súmula editada no país sobre o tema, conforme explica Oscar Krost: “Especificamente quanto ao contrato de “facção”, após julgamento do Incidente de Uniformização Jurisprudencial nº 0000618-28.2016.5.12.0000, ao final de 2016, editou o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) a Súmula nº 96, a primeira no país sobre o tema, com a seguinte redação: CONTRATO DE FACÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA TOMADORA DOS SERVIÇOS. No contrato de facção, a tomadora dos serviços responde subsidiariamente pelos créditos trabalhistas devidos aos empregados da empresa prestadora, desde que verificada a ingerência na administração desta ou a exigência de exclusividade” (Krost, 2018, p. 109).

⁸⁸ “[...] Há entendimentos divergentes entre as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho. Se verificam 7 Turmas decidindo pela inaplicabilidade da responsabilidade subsidiária às empresas que adquirem produtos por meio de contrato típico de facção, pois este contrato tem natureza essencialmente comercial. [...] De outro lado, a 3ª Turma adota entendimento diverso, no sentido de que é aplicável a responsabilidade subsidiária da empresa contratante, pois no contrato de facção existe terceirização de atividade, independentemente da natureza do vínculo, na prestação de serviços, ser de emprego ou comercial: [...]. Além disso, a ausência de jurisprudência uniforme entre as Turmas desta Corte incentiva a recorribilidade e propicia o surgimento de entendimentos dissonantes entre os Tribunais Regionais do Trabalho, o que torna relevante a pacificação do tema, como precedente qualificado, nos termos do art. 926 do CPC” (TST, 2025f, n. p.).

⁸⁹ “Súmula nº 331 do TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE [...]. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial” (TST, 2025j, n. p.).

⁹⁰ “[...] Com vistas a demonstrar o requisito da multiplicidade, veja-se que simples consulta ao acervo jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho a partir das expressões ‘responsabilidade’, ‘facção’ e ‘súmula 331’ revelou, para os últimos 12 meses, 929 acórdãos e 2000 decisões monocráticas sobre a questão jurídica em exame no presente recurso de revista” (TST, 2025f, n. p.).

À margem da futura fixação de tese, o vetor predominante nas decisões mais recentes, conforme ilustradas no acórdão de afetação, tem sido o seguinte: a facção preserva a natureza comercial se houver autonomia técnica, administrativa e financeira da contratada, com execução em local próprio, sem ingerência da contratante e sem exclusividade; verificadas ingerência e exclusividade, o arranjo é desvirtuado e se atrai a responsabilidade subsidiária da contratante nos termos da Súmula n.º 331, IV, do TST (TST, 2025f, n. p.).

Essa tese de meio, contudo, subjetiviza a responsabilização da contratante conforme o caso concreto e ignora que a terceirização de atividade é intrínseca ao formato contratual de facção. Ademais, ignora a sofisticação do controle econômico e funcional exercido à distância – típico das organizações produtivas contemporâneas, em que o poder diretivo se difunde por toda a cadeia produtiva, reproduzindo, fora da fábrica, as hierarquias que antes se encerravam dentro dela (Viana, 2004, p. 217-218).

Na dinâmica do contrato de facção, o contratante transfere formalmente o processo produtivo, mas o reconduz por meio de padrões técnicos, auditorias e exigências de qualidade. Essa dinâmica se reflete também sobre os trabalhadores das unidades subcontratadas (Gondim, 2019, p. 95-96).

Nos termos de Márcio Túlio Viana (2004, p. 218), em sua análise sobre terceirização externa, a empresa “expulsa e ao mesmo tempo retoma as rédeas do processo produtivo”, reproduzindo uma lógica de “sístole e diástole” – um movimento de exclusão e reinclusão que lhe permite controlar a produção à distância sem assumir os riscos jurídicos do vínculo laboral. O contratante fragmenta, então, o próprio ciclo produtivo, mantendo, porém, o controle e o proveito econômico sobre o resultado.

3.4 O café amargo da Starbucks

No âmbito internacional, algumas iniciativas recentes têm buscado responsabilizar empresas-líderes por corroborarem práticas de trabalho escravo em suas bases produtivas, a partir da mobilização de instrumentos judiciais e administrativos ⁹¹. Dentre essas, a reclamação apresentada pela organização

⁹¹ Por exemplo, em 2025, a petição administrativa apresentada pela organização *Coffee Watch* à Alfândega e Proteção de Fronteiras dos Estados Unidos, com base na Seção 307 da Lei Tarifária de 1930, requerendo restrições à importação de café produzido sob trabalho forçado (*Coffee Watch*, 2025b); também em 2025, a denúncia oferecida pela *Coffee Watch* e entidades parceiras perante o

*International Rights Advocates*⁹² (IRA), em face da torrefadora Starbucks, nos Estados Unidos, esmiuça a cadeia produtiva de café e, nesta tese, serve de base para ilustrar as imbricações entre o cultivo do grão no Brasil e as grandes *tradings* e torrefadoras nos países importadores.

A petição inicial foi ajuizada em 23 de abril de 2025 perante a *U.S. District Court for the District of Columbia*⁹³ (Caso n.º 1:25-cv-01261), por oito trabalhadores brasileiros – dentre os quais, um menor – submetidos a condições análogas à de escravo na cadeia produtiva do café, representados nos autos pela *International Rights Advocates*.

A peça processual, fundamentada no *Trafficking Victims Protection Reauthorization Act*⁹⁴, sistematiza informações oriundas de fiscalizações brasileiras, de dados de exportação, registros alfandegários, documentos corporativos, entrevistas com trabalhadores e parceria com a Articulação dos Empregados Rurais do Estado de Minas Gerais (Adere-MG), permitindo a reconstrução detalhada dos fluxos produtivos e comerciais que conectam propriedades rurais situadas em Minas Gerais, cooperativas exportadoras e empresas multinacionais (IRA, 2025, p. 5).

A peça descreve o funcionamento do recrutamento por intermediários, os “gatos”, caracterizado por promessas de remuneração e condições adequadas de trabalho, adiantamentos para transporte, alimentação e aquisição de equipamentos – transformado em dívidas e em submissão dos trabalhadores a condições análogas às de escravo (IRA, 2025, p. 48). Nesse cenário, sabe-se que “uma das finalidades do uso de intermediários é a de ocultar o vínculo empregatício desses trabalhadores com o empregador real, afastando deste a responsabilidade pelo registro e garantia de direitos trabalhistas” (Wisentainer, 2024, p. 43).

A petição afirma que os autores da ação foram aliciados por gato a partir desse padrão, e vinculou essa prática diretamente ao controle da Starbucks: “os trabalhadores foram então forçados a trabalhar em plantações de café controladas

Departamento Federal Alemão de Economia e Controle de Exportações, com fundamento na Lei Alemã de Devida Diligência na Cadeia de Suprimentos (LkSG), visando à apuração de violações de direitos humanos em cadeias da Nestlé, Amrest/Starbucks e NKG/Dallmayr (Coffee Watch, 2025a); e, em 2024, a ação ajuizada pela *National Consumers League* no Distrito de Columbia questionando a veracidade das declarações de “fornecimento 100% ético” da Starbucks (NCL, 2024).

⁹² “Defensores dos Direitos Internacionais”, em tradução livre.

⁹³ “Tribunal Distrital [Federal] dos Estados Unidos para o Distrito de Columbia”, em português.

⁹⁴ “Lei de Reautorização da Proteção às Vítimas de Tráfico de Pessoas”, em português.

pela Starbucks no Brasil, que o governo brasileiro constatou impor ‘condições análogas à escravidão’” (IRA, 2025, p. 3)⁹⁵.

Na sequência, foi apresentado o percurso que liga os trabalhadores recrutados por intermediários às propriedades rurais associadas à cooperativa Cooxupé⁹⁶, a maior cooperativa do mundo e uma das maiores fornecedoras de café brasileiro, e conecta essas propriedades à cooperativa enquanto instância de agregação, beneficiamento e exportação da produção (IRA, 2025, p. 36).

O fluxo apresentado segue a sequência: cultivo nas fazendas → venda à Cooxupé → exportação → importação por empresas multinacionais → distribuição no mercado consumidor internacional. A partir dessa estrutura, a petição afirma que a Starbucks se beneficia economicamente de um sistema produtivo muitas vezes sustentado por trabalho análogo ao de escravo, formulando, com base nessa interdependência, a alegação de participação indireta e de facilitação das violações (IRA, 2025, p. 50).

Esse esforço de esmiuçamento das dinâmicas reais de uma cadeia produtiva é importante porque, na prática,

em termos de acesso à informação sobre relações de fornecimento, a CGV do café no Brasil [...] pode ser comparada a um *bunker*. Os casos que apontam conexões diretas entre flagrantes de trabalho escravo e empresas do setor, geralmente divulgadas por meio de matérias jornalísticas, são aqueles que se aproveitam de rachaduras eventuais nessa estrutura hermética. Em alguns casos, as conexões se dão, ironicamente, quando os atores do setor desejam divulgar as boas práticas de cafeicultores parceiros (Wisentainer, 2024, p. 133).

Os casos descritos na petição inicial envolvem as fazendas Córrego do Jacu e Paquera (IRA, 2025, p. 57), em que os trabalhadores eram submetidos à jornada de doze horas diárias, sem EPIs, e sob agressões físicas e verbais pelo supervisor da

⁹⁵ Tradução livre. No original: “*They were then forced to work on Starbucks-controlled coffee plantations in Brazil that the Brazilian government found imposed ‘slavery-like conditions’*” (IRA, 2025, p. 3).

⁹⁶ “A Cooxupé possui mais de 20 mil cooperados, sendo mais de 97% deles pequenos produtores que vivem da agricultura familiar. A Cooperativa recebe café produzido em mais de 330 municípios de sua área de ação, localizada no Sul de Minas, Cerrado Mineiro, Matas de Minas e Vale do Rio Pardo (no estado de São Paulo). Pensando na diversificação de seus negócios, a Cooxupé também possui projetos como torrefação própria, auxílio na produção e comercialização de milho, fábrica de rações, laboratórios para análise do solo, geoprocessamento, entre outros investimentos. Além disso, a Cooperativa vem, ao longo dos anos, ampliando mercados como o de cafés especiais e certificados. Atualmente a Cooxupé é composta por 49 unidades de negócios, sendo: a Matriz (em Guaxupé), núcleos, filiais, unidades avançadas, postos de atendimento e o escritório de exportação em Santos. A Cooperativa ainda possui armazéns e o Complexo Industrial Japy, empreendimento logístico de última geração” (Cooxupé, 2026, n. p.).

fazenda. Na ocasião do resgate dos trabalhadores, realizado pelos auditores fiscais do trabalho, juntamente com policiais federais, procuradores e representantes da Adere-MG, foram verificadas as seguintes condições, narradas no relatório de fiscalização que formaliza ação fiscal:

As vítimas foram encontradas em situação de total informalidade, sendo identificado um menor de 16 anos, entre elas. Quando chegaram, o café do autuado ainda não estava no ponto de colheita e prestaram serviços para outros produtores na região, sempre alojados na propriedade do empregador. [...] Recém-chegados na região, quando da fiscalização, já estavam endividados em mercado da cidade de Juruáia/MG, onde, em conta em nome do “gato” ou empregador, adquiriam o que precisavam para o trabalho, desde os alimentos até fogão, gás de cozinha e equipamentos de proteção individual, como botina e luvas. Alguns se endividaram, também, com a aquisição das maquininhas para colher café (derriçadeiras), além de terem de arcar com o custo da gasolina e óleo necessário para o equipamento. Até mesmo o pano necessário de ser estendido no chão para aparar o café derrubado pela maquininha, era por conta dos trabalhadores. **Como não tinham dinheiro, toda despesa era anotada pelo empregador para desconto na remuneração futura** (MTE, 2024d, p. 13, destaques acrescidos).

O alojamento era superlotado e não havia banheiros adequados. No local de trabalho, os trabalhadores não tinham acesso à água potável, à água para higienização das mãos, a espaços para armazenar, consumir ou aquecer as refeições, nem a abrigo contra intempéries (MTE, 2024d, p. 17).

Posteriormente, a Adere-MG apurou que os Sítios Córrego do Jacu e Paquera⁹⁷ eram de propriedade e exploradas por um membro da Cooxupé, de nome Marcos Flório de Souza (IRA, 2025, p. 58).

Na exposição das alegações fáticas mais amplas, a petição insere o caso no contexto das disputas relativas às políticas de “*ethical sourcing*”⁹⁸, mencionando litígios que questionam a veracidade e a consistência das declarações institucionais da empresa. Nesse sentido, destaca-se a referência à ação ajuizada pela *National Consumers League*⁹⁹ (NCL), na mesma Corte, em 10 de janeiro de 2024, na qual se alegou a existência de publicidade enganosa vinculada às expressões “*100% ethical*

⁹⁷ Em consulta à Lista Suja, em fevereiro de 2026, verifica-se a inclusão de ambos os sítios em 9 de abril de 2025 (MTE, 2026a, p. 34).

⁹⁸ “Fornecimento ético”, em tradução livre.

⁹⁹ “Liga Nacional dos Consumidores”, em português.

sourcing” e “100% ethically sourced”¹⁰⁰, em razão da dissociação entre os compromissos publicamente assumidos pela Starbucks, o funcionamento efetivo do seu programa *Coffee and Farmer Equity Practices*¹⁰¹ (*C.A.F.E. Practices*) e os dados empíricos provenientes de fiscalizações e investigações independentes (IRA, 2025, p. 14-15).

A petição utiliza esse precedente para sustentar a recorrência de controvérsias envolvendo os mecanismos privados de certificação e para evidenciar fragilidades estruturais na governança da cadeia produtiva da Starbucks:

Quando os fornecedores solicitam a certificação *C.A.F.E. Practices*, devem apresentar informações “detalhando toda a cadeia de fornecimento do café” e, para manter status ativo no programa, devem submeter-se regularmente a processos de recertificação. Portanto, a Starbucks não pode alegar desconhecimento acerca do que ocorre em suas cadeias de fornecimento, especialmente no caso de fornecedores certificados por meio de seu próprio programa de verificação. Ademais, a Starbucks afirma que, quando toma conhecimento de violações de tolerância zero, adota “medidas imediatas, conduzindo uma investigação que pode levar à suspensão da relação comercial com uma fazenda até que o caso seja esclarecido” e, em seguida, com base na investigação, pode exigir que o fornecedor implemente um plano de ação corretiva junto à fazenda em situação de violação. **Desse modo, ou a Starbucks está declaradamente falseando as medidas que adota para obter a conformidade de todos os fornecedores de café em seu sistema de certificação *C.A.F.E. Practices*, que inclui a Cooxupé, incorrendo em fraude, ou, à luz de seus próprios requisitos, tem conhecimento, ou deveria ter conhecimento, da existência de tráfico e trabalho forçado em sua cadeia de fornecimento de café e continua adquirindo produtos de violadores apesar de ter ciência dessas infrações** (IRA, 2025, p. 51-52, destaques acrescidos)¹⁰².

¹⁰⁰ “100% proveniente de fornecimento ético”, em tradução livre.

¹⁰¹ “Práticas de Equidade do Café e do Agricultor”, em português.

¹⁰² Tradução livre. No original: “*When suppliers apply for a C.A.F.E. Practices certification, they must submit information “detailing the entire coffee supply chain” and to maintain an active status in the program, they must undergo reverification regularly.201 Therefore, Starbucks cannot claim ignorance to what takes place in their supply chains, particularly by suppliers certified through their own verification program. Moreover, Starbucks asserts that when it is made aware of zero tolerance violations, it takes “immediate action, conducting an investigation which could lead to suspending the commercial relationship with a farm until the case has been clarified” and then based on the investigation it may ask the supplier to implement a corrective action plan with the farm in violation.202 Thus, either Starbucks is blatantly lying about what it does to obtain compliance by all coffee suppliers in its C.A.F.E. Practices certification system, which includes Cooxupé, and is committing fraud, or, based on its requirements, it knows or should know about trafficking and forced labor in its coffee supply chain and is sourcing from violators despite knowing about such violations*” (IRA, 2025, p. 51-52).

Nesse aspecto, deve-se ainda considerar que “há um processo deliberado de simplificação dos sistemas de certificação para facilitar a adesão do produtor com a correspondente redução dos custos” (Veiga; Barbosa; Sae, 2016, p. 6), o que contribui para a conformação de um arranjo paradoxal, no qual instrumentos formalmente orientados à promoção de boas práticas passam a operar, muitas vezes, como mecanismos de validação e ocultação de violações laborais e ambientais.

A partir desse contexto, os pedidos formulados na ação judicial explicitam o objetivo de deslocar o eixo da responsabilização da base produtiva para o polo organizador da cadeia, buscando o reconhecimento da responsabilidade civil da Starbucks com fundamento no *Trafficking Victims Protection Reauthorization Act*, a condenação ao pagamento de indenizações às vítimas, a restituição dos benefícios econômicos obtidos a partir da exploração laboral ilícita e a imposição de medidas estruturais voltadas à reorganização dos mecanismos de controle, monitoramento e governança da cadeia (IRA, 2025, p. 95).

A demanda também pleiteia a emissão de declaração judicial que afirme a vinculação entre as violações verificadas nas fazendas brasileiras e as práticas empresariais adotadas no plano transnacional, produzindo efeitos jurídicos, reputacionais e regulatórios (IRA, 2025, p. 98).

Em conjunto, os elementos empíricos e documentais analisados neste tópico ilustram uma cadeia produtiva cafeeira funcionalmente integrada a partir da articulação entre práticas de recrutamento, intermediação, certificação, comercialização e distribuição. A tarefa proposta pela petição inicial exemplifica como fluxos econômicos, protocolos técnicos e instrumentos contratuais convergem para a organização unitária da produção.

4 CAMINHOS PARA A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA

Nos capítulos anteriores, propôs-se reconstruir, de um lado, os fundamentos históricos e estruturais da cafeicultura brasileira e suas permanências escravistas e, de outro, a conformação contemporânea da cadeia produtiva do café, marcada pela centralização do comando econômico e pela descentralização da produção. A partir dessa base, propõe-se examinar, neste capítulo, a responsabilidade civil no direito do trabalho como técnica jurídica de tutela do trabalhador, e de imputação, ao empregador, dos custos sociais decorrentes da organização da atividade econômica. Para esta tarefa, tomam-se como ponto de partida os pressupostos basilares da responsabilidade civil e de sua incorporação ao âmbito das relações laborais, e são analisados o deslocamento do eixo da imputação da culpa para o risco e os regimes centrais de responsabilidade aplicáveis ao direito do trabalho.

4.1 Síntese introdutória da responsabilidade civil

A responsabilidade civil é categoria importantíssima do direito brasileiro. Sua construção histórica, os fundamentos que a sustentam e seus desdobramentos são largamente discutidos na doutrina civilista, mas sua aplicabilidade, hoje, não se restringe ao direito civil, alcançando todos os ramos a ele relacionados, dentre os quais o direito do trabalho (Barros, 2010, p. 603-604). Para a presente tese, em termos introdutórios, é compreendida à luz do ordenamento brasileiro como o regime jurídico destinado a disciplinar a obrigação de compensar ou reparar danos morais ou materiais decorrentes da lesão a interesse juridicamente tutelado.

Na conceituação de Maria Helena Diniz,

[...] poder-se-á definir a responsabilidade civil como a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda ou, ainda, de simples imposição legal (Diniz, 2026, p. 1075).

Em termos comparativos, enquanto a responsabilidade penal se orienta pela punição do agente como forma de recomposição abstrata da ordem social (Dias, 2011, p. 7), a responsabilidade civil tem como núcleo a reparação ou a compensação do

prejuízo sofrido pela vítima. Ademais, “Na responsabilidade penal, a vindita só se aplica quando é tipificado e previsto legalmente o crime (*nulla poena sine lege*); na responsabilidade civil, o que importa é a presença do prejuízo material ou moral do ofendido” (Dallegrave Neto, 2014, p. 94).

Podem ser compreendidos como pressupostos da responsabilidade civil, a existência de uma conduta juridicamente relevante, a ocorrência de um dano e o nexo de causalidade entre a conduta e o prejuízo verificado¹⁰³, sendo a imputação do resultado ao agente – pessoa física ou jurídica – fundada na culpa (associada à noção jurídica de ato ilícito) ou em critérios previstos em lei (Mahuad; Mahuad, 2015, p. 51).

O dano nomeia uma lesão certa a interesse juridicamente protegido, e constitui pressuposto central da responsabilidade civil, a partir do qual se organizam os demais pressupostos. Sua ausência inviabiliza a própria incidência da responsabilidade civil, o que afasta pretensões fundadas em expectativas ou hipóteses não concretizadas. É “exatamente o interesse em restabelecer a harmonia e o equilíbrio violados pelo dano [o que] constitui a fonte geradora da responsabilidade civil” (Gonçalves, 2010, p. 19).

Ainda, o dano pode assumir natureza material ou moral, abrangendo tanto prejuízos economicamente mensuráveis quanto lesões a bens de ordem moral ou existencial:

Quando o dano repercute sobre o patrimônio da vítima, entendido como aquele suscetível de aferição em dinheiro, denominar-se-á dano material. Ao revés, quando a implicação do dano violar direito geral de personalidade, atingindo interesse imaterial, dir-se-á, então, dano moral (Dallegrave Neto, 2014, p. 157).

Ao abranger a reparação de danos morais, a responsabilidade civil opera não apenas como técnica de recomposição econômica, mas como mecanismo de tutela

¹⁰³ No âmbito da doutrina civilista, há vasta discussão a respeito dos pressupostos da responsabilidade civil. Vários doutrinadores defendem posição distinta da postura adotada nesta tese, como os estrangeiros Pierre Wigny (para quem os pressupostos da responsabilidade civil são o prejuízo, a lesão de um direito, a culpa e a causalidade), René Savatier (para quem os pressupostos são a culpa e a imputabilidade), e Trabucchi (para quem os pressupostos são o fato danoso, o dano e a antijuridicidade ou culpabilidade) (Mahuad; Mahuad, 2015, p. 51). Todavia, a presente tese se filia às posições de doutrinadores como Maria Helena Diniz e José Dallegrave Neto, guardadas as diferenças e complexidades de cada autor. Para uma leitura aprofundada desse debate, consultar Mahuad; Mahuad, 2015, p. 33-82.

da pessoa, em consonância com os arts. 1º, inc. III¹⁰⁴, e 7º¹⁰⁵ da Constituição da República de 1988, que asseguram a dignidade da pessoa humana e os direitos sociais como fundamentos de todo o Estado Democrático de Direito (Coutinho, 2020, p. 340; Diniz, 2026, p. 1707).

A conduta compreende ação ou omissão voluntária imputável ao agente, enquanto o nexa causal consiste na relação de causalidade que conecta o dano à conduta que lhe deu origem, funcionando como critério de delimitação da responsabilidade e de exclusão de causas estranhas ao evento danoso (Mahuad; Mahuad, 2015, p. 51).

A violação do interesse juridicamente tutelado pode ocorrer pela prática de um ato ilícito ou pelo exercício de uma atividade que, embora lícita, produza danos a terceiros. No art. 927 do Código Civil brasileiro, a imputabilidade em cada um desses casos está assim disciplinada:

Art. 927. Aquele que, **por ato ilícito** (arts. 186¹⁰⁶ e 187¹⁰⁷), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. (Vide ADI nº 7055) (Vide ADI nº 6792)

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, **independentemente de culpa**, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem (Brasil, 2002a, n. p., destaques acrescidos).

Nesse sentido, o conceito de José Dallegrave Neto:

A responsabilidade civil [...] pode ser concebida como a sistematização de regras e princípios que objetivam a reparação do dano patrimonial ou a compensação do dano extrapatrimonial causado diretamente por agente – ou por fato de coisas ou pessoas que dele dependam – que agiu de forma ilícita ou assumiu o risco da atividade causadora da lesão (Dallegrave Neto, 2014, p. 128).

¹⁰⁴ “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana;” (Brasil, 1988, n. p.).

¹⁰⁵ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]” (Brasil, 1988, n. p.).

¹⁰⁶ “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (Vide ADI nº 7055) (Vide ADI nº 6792)” (Brasil, 2002a, n. p.).

¹⁰⁷ “Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes” (Brasil, 2002a, n. p.).

O *caput* do art. 927 do CC, acima transcrito, consagra a noção de responsabilidade civil subjetiva, tendo como pressupostos centrais a ocorrência de um dano a terceiro, a existência de um nexo causal entre a conduta e o prejuízo e a imputação subjetiva fundada na culpa. Nessa formulação, a responsabilidade se estrutura predominantemente a partir de uma lógica individualizada, na qual a conduta do agente (comissiva ou omissiva) ocupa posição central na atribuição do dever indenizatório (Diniz, 2026, p. 1393; Mahuad; Mahuad, 2015, p. 49).

Nesse sentido, observa-se que, em sua conformação inicial, a responsabilidade civil encontrava-se diretamente vinculada à prática do ato ilícito, ao passo que, com o desenvolvimento dogmático do instituto, consolidou-se o reconhecimento de hipóteses específicas de responsabilização desvinculadas da culpa. Sob essa perspectiva, o parágrafo único do art. 927 do CC, transcrito acima, consagra a noção de responsabilidade civil objetiva, admitindo hipóteses de responsabilidade independente de culpa nos casos expressamente previstos em lei ou quando a atividade desenvolvida implicar risco para terceiros.

A responsabilidade objetiva não elimina os demais pressupostos da responsabilidade civil, permanecendo indispensável a verificação do dano e do nexo causal. O que se modifica é o fundamento da imputação, que deixa de repousar na avaliação subjetiva do comportamento do agente e passa a se vincular a elementos objetivos definidos prévia e juridicamente. Essa perspectiva desloca o eixo da imputação da culpa para o risco socialmente produzido, conforme esmiuçam os tópicos a seguir.

4.2 Culpa, censura e cumulatividade de efeitos no fato jurídico laboral

No âmbito da tradição jurídica europeia de matriz romano-germânica, posteriormente recepcionada por outros ordenamentos jurídicos – dentre os quais, o brasileiro –, a responsabilidade civil originou-se como reação ao dano cuja causa era considerada injusta. Nessa tradição, o chamado direito primitivo (período anterior à consolidação de sistemas jurídicos ocidentais, até aproximadamente o século V a.C.) não possuía um instituto jurídico autônomo de responsabilidade, então prevalecia a vingança privada ou a retaliação direta como resposta à ofensa, sem distinção entre pena e reparação. Essa lógica foi aos poucos superada pelo direito romano (século V

a.C. a século VI d.C.), substituindo-se a vingança pela composição patrimonial do dano, especialmente a partir da Lex Aquilia¹⁰⁸ (século III a.C.). Guardados outros desdobramentos históricos menos centrais na evolução da responsabilidade civil como instituto jurídico¹⁰⁹, o desenho de uma teoria geral desse instituto passou a ser discutido no século XVII, em torno do ato ilícito e da culpa – matriz que viria a ser tensionada, a partir do século XVIII, pela emergência das teorias objetivas fundadas no risco (França, 2009, p. 35).

A partir dessas transformações, a responsabilidade civil subjetiva se estrutura, hoje, em torno do ato ilícito e da culpa como eixo central de imputação jurídica, e o dever de indenizar surge como consequência da violação censurável de um interesse jurídico preexistente, pressupondo a liberdade de autodeterminação do agente e a possibilidade de conformar sua conduta às exigências normativas da vida social. É nesse sentido o fundamento moral da responsabilidade civil, ancorado na máxima romana *neminem laedere* (não lesar ninguém), compreendida como exigência mínima de adaptação do indivíduo à convivência social, em que a imputação se legitima pela ideia de reprovação da conduta pela sociedade (Dallegrave Neto, 2014, p. 93).

A responsabilidade, nessa chave, não se dissocia da ideia de censura, pois se apoia na suposição de que o sujeito poderia e deveria ter agido de modo diverso: seu “fundamento [é] moral, porque se supõe, para a imputação, que o homem tenha de agir como ser que tem de adaptar-se à vida social e há de concorrer para crescente adaptação” (Miranda, 1966, p. 211).

Nesse aspecto, Inocêncio Telles ensina que

A responsabilidade civil exerce uma função reparadora, destinando-se, como se destina, a reparar ou indenizar prejuízos por outrem sofridos. Mas desempenha também uma função sancionadora, sempre que na sua base se encontra um acto ilícito e culposos, [...].

¹⁰⁸ “Sem dúvida, foi a lei que mais transformou e aperfeiçoou os conceitos do direito romano em matéria de responsabilidade civil. Sua importância é tamanha que o termo ‘responsabilidade aquiliana’ passou a ser sinônimo de responsabilidade extracontratual, ou delitual, pautada na culpa. [...] Embora a Lex Aquilia não tenha formulado um princípio geral de responsabilidade civil, seu mérito foi o de substituir as multas fixas, editadas em leis anteriores, por uma pena proporcional ao dano causado. Para que se caracterizasse o *damnum iniuria datum*, três elementos eram determinantes: a) *damnum*, ou lesão na coisa; b) *iniuria*, ou ato contrário a direito; c) culpa, quando o dano resultava de ato positivo do agente, praticado com dolo ou culpa. Registre-se não ser pacífica a postura doutrinária acerca da introdução do elemento culpa pela Lei Aquiliana, a despeito do conhecido brocardo: *in lege Aquilia et levíssima culpa venit* [Na responsabilidade aquiliana a levíssima culpa já obriga o agente]” (Dallegrave Neto, 2014, p. 105). Para maior detalhamento, consultar Dallegrave Neto, 2014, p. 93-135.

¹⁰⁹ Para uma leitura mais aprofundada do tema, consultar França, 2009, p. 11-28.

pois representa uma forma de reação do ordenamento jurídico contra esse comportamento censurável (Telles, 1997, p. 418).

Além da possibilidade de uma responsabilização civil que cumule as funções reparadora e sancionadora sobre um único fato jurídico, destaca-se que o mesmo fato jurídico pode cumular efeitos de responsabilidade penal, civil e trabalhista. Esse aspecto se torna particularmente evidente em situações extremas de precarização laboral, nas quais a violação de direitos humanos e fundamentais emerge no interior da relação de trabalho (Gondim, 2019, p. 104).

Em caso de redução de trabalhadores à condição análoga à de escravo tipificada no art. 149 do Código Penal, por exemplo, aplica-se responsabilização penal e civil (essa, perante a Justiça do Trabalho¹¹⁰) sobre fato jurídico proveniente de uma relação laboral, tanto “por violar a regra geral de não lesionar e de respeito à liberdade e dignidade da pessoa humana” (Gondim, 2019, p. 104), prevista na Constituição em seu art. 1º, III, e art. 5º, *caput*¹¹¹, quanto “pelo descumprimento do dever anexo do contrato de tratamento leal e digno, com ambiência contratual e extracontratual¹¹²” (Gondim, 2019, p. 104-105), conforme articulação dos arts. 927 e 932, III¹¹³, do Código Civil.

A caracterização das responsabilidades contratual e extracontratual no direito do trabalho não ocorre, todavia, sem observância dos princípios basilares desse direito, que asseguram a norma mais favorável e a condição mais benéfica ao empregado, bem como a proteção ao hipossuficiente¹¹⁴, que “inspira todos os demais

¹¹⁰ “Quanto aos chamados efeitos trabalhistas e cíveis, registre-se que são próximos e complexos, já que ambos decorrem da execução do contrato de trabalho e, portanto, se incluem na competência especializada trabalhista. Ademais, não se ignore que a nova redação do art. 114, I e II, da CF, fixa a competência material da Justiça do Trabalho para todas as ações oriundas das relações de trabalho” (Dallegrave Neto, 2014, p. 95).

¹¹¹ “Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]” (Brasil, 1988, n. p.).

¹¹² Como se verá no tópico seguinte, José Dallegrave Neto, ao tratar de fato jurídico semelhante, esclarece que, “Em tais casos, a responsabilidade civil do tipo contratual irá prevalecer, máxime porque a ofensa do agente se manifestou na condição de contratante e o dano afligiu a vítima na condição de contratado” (Dallegrave Neto, 2014, p. 99).

¹¹³ “Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: [...] III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;” (Brasil, 2002a, n. p.).

¹¹⁴ Nesse aspecto, para que não nasçam dúvidas a respeito do sujeito protegido, “cabe apenas lembrar que o princípio da proteção ao hipossuficiente no Direito do Trabalho é o reflexo da luta secular da classe trabalhadora mundial para depois alcançar uma construção teórica coerente de juslaboralistas e sociólogos. ‘Proteção à empresa’ não é exatamente um princípio, senão um arremedo de argumento jurídico para eliminar créditos trabalhistas incontroversos” (Coutinho, 2020, p. 250).

dotados de igual carga protetiva de direitos humanos laborais”, como a “primazia da realidade, irrenunciabilidade de direitos, continuidade favorável do vínculo, vedação de alteração lesiva contratual, razoabilidade e boa-fé” (Coutinho, 2020, p. 276). A compreensão das responsabilidades contratual e extracontratual no direito do trabalho é apresentada, no tópico 4.4, sob essa chave.

Antes, porém, deve ser compreendida a responsabilidade civil baseada no risco, que também pode ser considerada de origem contratual ou extracontratual.

4.3 Irrelevância da culpa: teorias do risco

A responsabilidade civil objetiva – ou responsabilidade civil baseada no risco – compreende toda modalidade de responsabilidade civil que independe de culpa (Dias, 2011, p. 51). No ordenamento brasileiro atual, é prevista em distintas hipóteses normativas, dentre as quais o próprio art. 2º, *caput*, da CLT, ao conceituar a figura do empregador vinculando-a àquele que assume os riscos da atividade econômica.

As primeiras obras e discussões a respeito desse tema de que se tem registro foram propagadas, na Europa, a partir do século XVIII, escritas por autores como Christian Thomasius, Johann Heineccius, Raymond Saleilles e Louis Josserand. Já no século XX, obras como as de Alvino Lima e Wilson Mello da Silva contribuíram centralmente para sua difusão no Brasil (França, 2009, p. 25-27).

Ao longo do debate doutrinário que desenhou a responsabilidade civil objetiva, várias vertentes foram desenvolvidas no intuito de estipular limites, objetos e fundamentos que justificassem sua aplicação, e hoje são observadas pelo direito brasileiro. Dentre elas, destacam-se: risco integral, risco proveito, risco criado, risco profissional e risco da atividade econômica. Essas categorias não se substituem, pois respondem a fundamentos distintos de imputação, mas, como se verá, pode haver intersecção entre elas ou englobamento de uma pela outra (Salim, 2005, p. 103).

O risco integral determina que o agente suporte integralmente os riscos, indenizando o prejuízo independentemente de qualquer investigação sobre culpa, bastando a vinculação objetiva entre o dano e o fato. No direito público, pode ser considerado “uma forma de repartir por todos os membros da coletividade os danos

atribuídos ao Estado, ainda que o dano seja decorrente da atividade da vítima” (Salim, 2005, p. 103).

Essa teoria não foi recepcionada pelo direito privado e, no âmbito do direito público, divide posicionamentos. Parte da doutrina administrativista jamais a acolheu, “por conduzir ao abuso e à iniquidade social”, sob o argumento de que, valendo-se dessa “fórmula radical, a Administração ficaria obrigada a indenizar todo e qualquer dano suportado por terceiros, ainda que resultante de culpa ou dolo da vítima” (Meirelles; Burle Filho, 2015, p. 782).

Sob outra perspectiva, há autores que visualizam sua aplicabilidade nos termos dos arts. 37, § 6º, da CR/1988¹¹⁵ (Pereira, 1998, p. 105)¹¹⁶; enquanto ainda outros reconhecem a objetivação, mas recusam seu caráter absoluto: “o Estado só se exime de responder se faltar o nexó entre seu comportamento comissivo e o dano”, ou seja, “exime-se apenas se não produziu a lesão que lhe é imputada ou se a situação de risco inculcada a ele inexistiu ou foi sem relevo decisivo para a eclosão do dano” (Mello, 2002, p. 829).

O risco proveito, por sua vez, apresenta fundamento diverso, pois parte da ideia de que quem auferir proveito ou vantagem do fato gerador do risco deve suportar o correspondente ônus – ou, em latim, *ubi emolumentum, ibi onus*. “É um balanceamento a fazer. A justiça quer que se faça inclinar o prato da responsabilidade para o lado do iniciador do risco” (Saleilles, 1925, n. p. *apud* Dias, 2011, p. 62).

A lógica dessa teoria recai sobre a relação de emprego, haja vista o proveito econômico obtido pelo empregador às custas do trabalho de seu empregado. “Não se olvide ser esse o sentido do art. 2º da CLT quando faz menção à assunção do risco pelo empregador em relação aos riscos da atividade econômica” (Dallegrave Neto, 2014, p. 112). Contudo, no âmbito civil, é complexa a delimitação do conceito de proveito, uma vez que se questiona se deve ser compreendido em sentido amplo,

¹¹⁵ “Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998) [...] § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa” (Brasil, 1998a, n. p.).

¹¹⁶ Nesse sentido é o Enunciado 40 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Anamatra: “RESPONSABILIDADE CIVIL. ACIDENTE DO TRABALHO. EMPREGADO PÚBLICO. A RESPONSABILIDADE CIVIL NOS ACIDENTES DO TRABALHO ENVOLVENDO EMPREGADOS DE PESSOAS JURÍDICAS DE DIREITO PÚBLICO INTERNO É OBJETIVA. INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 37, § 6º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DO ARTIGO 43 DO CÓDIGO CIVIL” (Anamatra, 2007, n. p.).

abrangendo toda espécie de ganho, ou em sentido estrito, limitado ao ganho econômico (Silva, 1974, p. 59).

A restrição ao proveito meramente econômico não explicaria hipóteses sem relação direta com lucro. Por exemplo, no caso de um *shopping* que disponibiliza estacionamento gratuito, o benefício consiste na atração e fidelização da clientela, o que não necessariamente gera lucro ao estabelecimento. O entendimento mais aceito para sanar esse impasse é o de que não é necessário que haja lucro efetivo da atividade, mas eventualidade de ganho (Silva, 1974, p. 107)¹¹⁷.

Por sua vez, o risco criado vincula a obrigação civil de indenizar ao perigo inerente a atividades lícitas, porém perigosas¹¹⁸, como mineração e operação nuclear, cujos regimes jurídicos determinam a responsabilidade objetiva do agente (respectivamente, Decreto-Lei n.º 227/1967¹¹⁹ e normas correlatas; Lei n.º 6.453/1977¹²⁰ e normas correlatas). Nesse aspecto, o risco criado amplia o alcance do risco proveito, pois afasta a necessidade de a vítima provar vantagem ou benefício

¹¹⁷ Nesse aspecto, destaca-se trecho do acórdão proferido nos autos de nº 1.431.606-SP (2014/0015227-3), de relatoria da Ministra Isabel Gallotti, no âmbito do Superior Tribunal de Justiça (STJ): “o STJ tem conferido interpretação extensiva à Súmula 130, entendendo que estabelecimentos como grandes shoppings centers e hipermercados, ao oferecerem estacionamento à clientela – ainda que gratuito –, respondem pelos danos sofridos pelos consumidores em razão de crimes praticados nesses locais. Segundo a ministra, nos grandes hipermercados e shoppings, apesar de o estacionamento não ser inerente à natureza do serviço, a responsabilidade é atribuída a esses estabelecimentos em razão da aplicação da teoria risco-proveito, pois se valem da legítima expectativa de segurança do cliente para obter benefícios financeiros indiretos decorrentes desse acréscimo de conforto aos consumidores, assumindo, assim, o dever de lealdade e segurança” (STJ, 2019b, p. 10.). *Ipsis litteris*, a referida Súmula 130: “DIREITO CIVIL - RESPONSABILIDADE CIVIL. A empresa responde, perante o cliente, pela reparação de dano ou furto de veículo ocorridos em seu estacionamento” (STJ, 1995d, n. p.).

¹¹⁸ “Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: (Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012) I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. III – colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito. [...] §4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta [...]” (Brasil, 2012a, n. p.).

¹¹⁹ Com destaque para seus arts. 6º-A, parágrafo único, inc. II; e 43-A, incluídos pela Lei n.º 14.066, de 30 de setembro de 2020, promulgada após os crimes minerários que devastaram Mariana-MG (em 2015) e Brumadinho-MG (em 2019):

“Art. 6º-A. [...] Parágrafo único. O exercício da atividade de mineração inclui: [...] II - a preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores; [...] / Art. 43-A. O titular de concessão de lavra deverá cumprir as obrigações previstas neste Decreto-Lei e na legislação ambiental pertinente, incluídas a recuperação do ambiente degradado e a responsabilização civil, no caso de danos a terceiros decorrentes das atividades de mineração, sem prejuízo das sanções administrativas e penais” (Brasil, 2020a, n. p.).

¹²⁰ Com destaque para o *caput* de seu art. 4º: “Art. 4º - Será exclusiva do operador da instalação nuclear, nos termos desta Lei, independentemente da existência de culpa, a responsabilidade civil pela reparação de dano nuclear causado por acidente nuclear: [...]” (Brasil, 1977, n. p.).

obtido pelo agente, bastando a vinculação do dano à atividade de risco (Pereira, 1998, p. 231).

O dever de indenizar se perfaz, portanto, com a autorização do risco que acompanha inevitavelmente a autorização jurídica à prática de uma atividade perigosa. E, sendo objetiva a responsabilidade do agente sobre todos os lesados em caso de dano pela prática de atividades perigosas, também é objetiva, conseqüentemente, a responsabilidade no âmbito laboral:

Se o empregador desenvolve atividade econômica que traz o risco como inerente, responderá de forma objetiva, ante a adoção da teoria do risco criado, em relação a todos os lesados, inclusive àqueles que sejam seus empregados. Não se poderia pensar que, em um acidente que atingisse diversas pessoas, dentro do exercício de uma atividade empresarial com risco inerente, a empresa respondesse objetivamente em relação a todos, à exceção dos seus empregados (Salim, 2005, p. 106).

A inaplicação dessa lógica acarretaria situações díspares, permitindo que, a partir dos mesmos fatos e nas mesmas situações em relação ao trabalhador, a responsabilidade fosse, na Justiça do Trabalho, julgada subjetiva; e, em relação a terceiros, na Justiça Comum, fosse julgada objetiva (Moraes, 2020, p. 10)¹²¹.

Já a teoria do risco profissional é ainda mais ampla para o trabalhador que a do risco criado, pois não se limita às atividades empresariais perigosas; e possui lógica de fundo semelhante à do risco proveito, operando a partir da correspondência entre benefícios e encargos da atividade: o empregador, ao obter lucro, deve suportar os prejuízos daí resultantes – novamente, *ubi emolumentum, ibi onus*. Sua incidência, porém, é restrita a um tipo de dano: o acidente de trabalho. Essa restrição decorre de sua própria gênese histórica ¹²², vinculada à necessidade de se objetivar

¹²¹ Tome-se como exemplo um roubo ocorrido no interior de um supermercado, em que tanto um transeunte quanto um trabalhador da segurança armada sofrem ferimentos. Em relação ao transeunte, a responsabilidade civil do empregador incidiria de forma objetiva em razão do risco inerente à atividade. Já em relação ao trabalhador, cuja prestação laboral se dá justamente sob exposição permanente a esse mesmo risco, a exigência de demonstração de dolo ou culpa patronal produziria resultado contraditório e constitucionalmente incompatível com a lógica de proteção aos direitos sociais do trabalhador (Moraes, 2020, p. 10).

¹²² Essa vertente foi inspiração para a obra de um dos primeiros defensores do caráter objetivo da responsabilidade civil, o francês Raymond Saleilles (mencionado no início deste tópico), que a desenvolveu justamente com base no risco assumido pelo empregador em face da relação de emprego, em 1897. A análise de sua obra é incontornável no estudo histórico da responsabilidade civil. Nesse sentido, para uma leitura sistematizada de seu trabalho, em português, recomenda-se Dias, 2011, p. 43-80.

inequivocamente a proteção do trabalhador frente aos riscos normais e permanentes da prestação laboral, independentemente da periculosidade específica da atividade:

A teoria do risco profissional serviu para embasar a teoria da responsabilidade objetiva, máxime as ações reparatórias de acidentes de trabalho, dando novos rumos às pesquisas e seguindo, a partir daí, com regras próprias, distantes das normas do direito comum (Dallegrave Neto, 2014, p. 113).

Imbróglio, em 2014, a respeito da teoria do risco – que pode ser lido conforme as vertentes do risco criado ou do risco profissional – foi levado ao Supremo Tribunal Federal (Tema 932), em que se questionava, “à luz dos arts. 7º, inc. XXVIII¹²³, 37, § 6º, 59¹²⁴ e 97¹²⁵ da Constituição da República, a aplicação da teoria do risco, prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, aos danos decorrentes de acidentes de trabalho” (STF, 2020b, n. p.). Anos depois, em março de 2020, foi firmada a seguinte tese de repercussão geral, sob relatoria do Ministro Alexandre de Moraes:

O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade (STF, 2020b, p. 140).

Em seu voto, o Ministro Relator destacou a necessidade de observância da Constituição de 1988 à luz de seus preceitos sociais basilares:

Seria absolutamente incoerente, que no ramo do Direito Civil se entendesse não se tratar de matéria constitucional e se pudesse disciplinar livremente as hipóteses de responsabilidade objetiva ou subjetiva, e na questão dos direitos sociais, onde o legislador constituinte estabeleceu um *plus*, a partir da previsão de uma

¹²³ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;” (Brasil, 1988, n. p.).

¹²⁴ “Art. 59. O processo legislativo compreende a elaboração de: I - emendas à Constituição; II - leis complementares; III - leis ordinárias; IV - leis delegadas; V - medidas provisórias; VI - decretos legislativos; VII - resoluções. / Parágrafo único. Lei complementar disporá sobre a elaboração, redação, alteração e consolidação das leis” (Brasil, 1988, n. p.).

¹²⁵ “Art. 97. Somente pelo voto da maioria absoluta de seus membros ou dos membros do respectivo órgão especial poderão os tribunais declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público. (Vide Lei nº 13.105, de 2015)” (Brasil, 2015b, n. p.).

proteção mínima, não se pudesse estabelecer uma interpretação favorável ao trabalhador em sede de proteção.

No caso do Direito do Trabalho, na proteção dos direitos sociais o legislador constituinte quis estabelecer o mínimo protetivo, não o máximo. Estabeleceu um piso de proteção em relação a questão da responsabilidade civil, como se estivesse dizendo: “Olha, de toda a responsabilidade civil, que é matéria do Direito Civil, no caso dos trabalhadores, para que não haja nenhuma discussão, além do seguro contra acidentes de trabalho agora, também é garantido, no mínimo, a indenização quando ocorrer dolo ou culpa.” [...]

A proteção mínima do trabalhador, prevista no art. 7º, XXVIII, é irrevogável, diversamente do previsto no Código Civil, o que não impede que esse aumento protetivo previsto pela legislação civilista seja aplicado em relação aos direitos sociais (Moraes, 2020, p. 6-7, destaques acrescentados).

Destaca-se, sob essa lente, afirmação da Ministra Delaíde Miranda Arantes a respeito da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento de agravo de instrumento em recurso de revista nos autos de n.º 0010717-77.2022.5.03.0071, em setembro de 2025:

III - RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. EMPREGADO EM DESVIO DE FUNÇÃO. RESPONSABILIDADE CIVIL OBJETIVA DO EMPREGADOR. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1 – O Tribunal Regional manteve a sentença que concluiu pela inexistência de responsabilidade civil da empregadora pelo acidente de trabalho ocorrido, consignando que restou configurada a culpa exclusiva do autor, em razão da perda de direção do veículo pelo reclamante. [...] 3 - Em regra, a responsabilidade civil do empregador pelos danos sofridos pelo empregado é subjetiva, exigindo a caracterização do dolo e culpa e do nexo causal, nos termos dos artigos 186 do Código Civil. Todavia, **a jurisprudência desta Corte Superior se consolidou por admitir a aplicação da responsabilidade objetiva, com fundamento no art. 927, parágrafo único, do Código Civil, especialmente quando a atividade desenvolvida pelo empregador for considerada como atividade de risco, ensejando risco potencial à integridade física e psíquica do trabalhador.** [...] 5 – Assim, restou evidenciada a ocorrência de acidente de trabalho, com a consequente responsabilidade objetiva das reclamadas de reparar os danos sofridos pelo autor. Recurso de revista conhecido e provido (TST, 2025g, p. 2, destaques acrescentados).

De todo modo, em havendo discussão sobre culpa no âmbito do direito do trabalho, registre-se a perspectiva de Rodolfo Pamplona Filho:

Parece-nos inexplicável admitir a situação de um sujeito que, por força de lei, assume os riscos da atividade econômica e por exercer uma determinada atividade (que implica, por sua própria natureza, em risco para os direitos de outrem), responde objetivamente pelos danos causados. Ainda assim, em relação aos seus empregados, tenha o direito subjetivo de somente responder, pelos seus atos, se os hipossuficientes provarem culpa (Pamplona Filho, 2005, n. p.).

Nesse contexto, é central para o direito do trabalho a teoria do risco da atividade econômica, a partir da qual a assunção do risco empresarial se projeta como critério de imputação para danos decorrentes da própria execução normal do contrato, como se examina a seguir.

4.3.1 O risco como elemento estrutural da noção jurídica de empregador

No ordenamento laboral brasileiro, a assunção do risco é elemento que estrutura o próprio conceito legal de empregador, no art. 2º da CLT, o que significa dizer que a objetivação não opera apenas como exceção para situações perigosas, mas como categoria inafastável da relação de emprego, conectada à organização do empreendimento e ao modo de distribuição dos encargos da atividade.

Sua base é justamente a teoria do risco da atividade econômica, cujo desenho está em consonância com os preceitos basilares da Constituição da República de 1988, que fornece o fundamento normativo para a ampliação da tutela reparatória no âmbito das relações de trabalho, ao assegurar, em seu art. 7º, um patamar mínimo de direitos aberto a avanços em favor de melhores condições sociais (Salim, 2005, p. 106).

Ademais, a própria CR/1988 admite expressamente hipóteses de responsabilidade objetiva, como nos danos ambientais, em seu art. 225, § 3º¹²⁶, e submete a ordem econômica à valorização do trabalho humano, à justiça social, à

¹²⁶ “Art. 225. [...] § 3º As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados” (Brasil, 1988, n. p.).

função social da propriedade, à busca do pleno emprego e à redução das desigualdades, em seus arts. 1º, III; 5º, XXIII¹²⁷; 170, *caput* e incs. III, VII e VIII¹²⁸, que compõem a base constitucional para a internalização, pelo empregador, dos riscos da atividade econômica e para a proteção ampliada do trabalhador.

Dessa forma, a teoria do risco da atividade econômica imputa ao empregador a responsabilidade por todos os riscos decorrentes da simples e regular execução do contrato:

[...], o empregado, quando celebra um contrato de trabalho, não concorre com qualquer risco. Tem, pois, direito a permanecer incólume em seu patrimônio físico, moral e econômico. Desse modo, qualquer dano corporal, moral ou financeiro ocorrido em razão da atividade profissional fará com que a indenização recaia sobre aquele que detém o risco da atividade: a empresa empregadora. Caso o empregador não exerça atividade lucrativa, ainda assim assumirá o risco do empreendimento por força da dicção do § 1º¹²⁹ do art. 2º da CLT, o qual equipara as demais entidades à figura da empresa empregadora (Dallegrave Neto, 2014, p. 119).

Duas são as exceções normativas – e apenas parciais – da previsão do art. 2º da CLT: os arts. 486 e 503 do mesmo código, por imputarem o dano a ato estatal ou a fatos supervenientes e imprevisíveis que interferem na execução do contrato.

No primeiro caso, o art. 486 desloca ao órgão público o pagamento da verba indenizatória “no caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade” (Brasil, 1951, n. p.). De todo modo, mantém-se preservada a responsabilidade do empregador pelo pagamento integral das verbas rescisórias.

Por sua vez, o *caput* do art. 503 prevê que “é lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um”, limitada ao máximo de 25% (vinte e cinco por cento), e “respeitado, em qualquer caso, o salário-mínimo da região”.

¹²⁷ “Art. 5º. [...] XXIII - a propriedade atenderá a sua função social;” (Brasil, 1988, n. p.).

¹²⁸ “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] III - função social da propriedade; [...] VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego;” (Brasil, 1988, n. p.).

¹²⁹ “Art. 2º. [...] § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados” (Brasil, 1943, n. p.).

Sua previsão se refere, “por óbvio, a fatos supervenientes e imprevisíveis [...], vez que seria ilógico admitir como causa legítima de redução salarial prejuízos motivados pela culpa da própria empresa” (Dallegrave Neto, 2014, p. 116). Por conseguinte, o §1º do referido dispositivo determina que, “cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos” (Brasil, 1943, n. p.).

Guardadas as exceções apresentadas acima, a responsabilidade objetiva pelo risco da atividade econômica é condição de funcionamento e viabilização da empresa, cujos custos não podem ser repartidos com o trabalhador. A partir desse enquadramento, a delegação de encargos estruturais ao empregado assume feição ilícita, como se vê, por exemplo, na regra do art. 458, § 2º, I, da CLT¹³⁰, que exclui da natureza salarial os vestuários, equipamentos e acessórios fornecidos para prestação do serviço, justamente porque constituem ônus patronal destinado a viabilizar a própria atividade empresarial, e não vantagem remuneratória do empregado.

A responsabilidade objetiva do empregador também se projeta para fora da relação bilateral empregado-empregador, quando terceiros sofrem danos causados por empregado ou preposto na execução do contrato de trabalho. Os arts. 932, III, e 933¹³¹ do Código Civil atribuem ao empregador responsabilidade pelos atos de seus empregados e prepostos no exercício do trabalho ou em razão dele, ainda que não haja culpa do empregador. Nessas hipóteses, eventual ação regressiva contra o empregado está condicionada às diretivas do art. 462, § 1º, da CLT¹³², exigindo dolo ou culpa prevista expressamente no contrato, pois danos situados em área de previsibilidade inerente à execução do serviço integram o risco normal do

¹³⁰ “Art. 458 - [...] § 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001) I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;” (Brasil, 2001a, n. p.).

¹³¹ “Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos” (Brasil, 2002a, n. p.).

¹³² “Art. 462 - [...] § 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)” (Brasil, 1967c, n. p.).

empreendimento e não podem ser repassados ao trabalhador por meio de deduções salariais¹³³.

O princípio da *ajenidad*¹³⁴ caminha no mesmo sentido. Entre as primeiras reflexões teóricas a respeito do tema na doutrina espanhola, Bayón Chacón e Perez Botija (1958, p. 18-21) entenderam, em termos introdutórios, que o contrato laboral, por afastar do trabalhador os resultados econômicos de seu trabalho, afasta, também, os riscos da atividade. Manuel Olea e Maria Emilia Baamonde (1995, p. 54) compreendem que essa relação alienadora dos frutos laborais é a própria essência do contrato trabalhista (ou trabalho “por conta alheia”): “a relação de *ajenidad*, [é] como definidora e essência mesma do contrato de trabalho; esse é um modo originário de adquirir propriedade por um alheio distinto de quem trabalha”^{135 136}.

Oscar Uriarte e Natalia Colotuzzo, em estudo sobre a descentralização produtiva, retomam o princípio da *ajenidad* como parte da estrutura do contrato laboral, rompida no ato da externalização da produção:

Sob a perspectiva técnico-jurídica, [...] como se justifica que o empregador se aproprie da totalidade [dos lucros], pagando ao trabalhador apenas uma soma mais ou menos fixa, denominada salário? A única justificação de tão desigual forma de repartição dos ganhos gerados em comum explica-se pela denominada “*ajenidad*” do contrato de trabalho: o trabalhador não participa dos riscos da empresa [...]; recebe seu salário, independentemente do proveito que o empregador obtenha de seu trabalho [...]; se se geram lucros, pertencem ao empregador; se há perdas, estas são suportadas pelo empregador. Essa segurança garantida ao trabalhador – denominada

¹³³ Mesmo se a discussão se direcionar à responsabilidade subjetiva, a Súmula 341/1963 do STF ainda previne: “Súmula 341. Enunciado: É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto” (STF, 1963, n. p.).

¹³⁴ “O termo ‘*ajenidad*’ - ou, o italiano, ‘*alienità*’ - não é de fácil tradução para a língua portuguesa, pelo menos no Brasil, já que o vocábulo ‘alteridade’, pelo qual costuma ser traduzido, não se equipara aos termos espanhol e italiano. Não obstante seja a alteridade definida semanticamente como natureza ou condição (do que é do outro), não nos parece seja um vocábulo adequado ao Direito do Trabalho, pois está mais ligado à tradição filosófica do idealismo hegeliano - que lança mão do termo alteridade para definir a relação entre natureza e a ideia - que à tradição do materialismo marxiano, que tem raízes muito mais próximas ao nosso ramo social do Direito. Essa maior proximidade a Marx se verifica inclusive pela própria palavra alienação. Para Hegel, alienação, concebida em sentido jurídico, de submissão e subordinação, somente se operava com o estatuto da escravidão, ao passo que para Marx o simples fato de se trabalhar para o outro - por conta alheia - já configurava a alienação (e a subordinação) e o trabalho alienado. O efeito da subordinação do Direito do Trabalho está, portanto, mais próximo da alienação marxiana que da alteridade e alienação hegelianas” (Mendes; Chaves Júnior, 2007, p. 202-203).

¹³⁵ Tradução livre. No original: “*la relación de ajenidad, como definidora y esencia misma del contrato de trabajo, éste es un modo originario de adquirir propiedad por un ajeno distinto de quien trabaja*” (Olea, 1988, p. 171).

¹³⁶ Muitas novas reflexões foram feitas acerca da *ajenidad* desde então. Para uma análise mais detalhada, consultar Avilés, 2007; Mendes; Chaves Júnior, 2007.

ajenidad nos riscos da empresa – é o que justifica [sob a perspectiva técnico-jurídica] que o trabalhador se contente com o salário. E é o que determina que, em todos os casos, o empregador assumira as perdas ou maiores custos, assim como os maiores lucros.

Pois bem, **quando o empregador recorre à externalização** – e salvo quando essa seja indispensável por razões técnicas –, **na realidade está transferindo os riscos ao trabalhador, rompendo assim a estrutura do contrato de trabalho** (Uriarte; Colotuzzo, 2009, p. 18-19, destaques acrescidos)¹³⁷.

Nessa chave, a *ajenidad* atribui ao empregador a assunção total dos riscos da atividade, e se projeta sobre a gestão da força de trabalho, vedando a transferência dos ônus sociais e humanos da produção ao trabalhador (Uriarte; Colotuzzo, 2009, p. 18-19). Na cadeia produtiva, portanto, “o modelo de produção fragmentado escolhido pela empresa-líder para explorar produtos com sua marca não pode ser usado como barreira à responsabilização” (Gondim, 2019, p. 133).

O patamar mínimo de responsabilidade objetiva inclui, então, acidente de trabalho “nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial” (STF, 2020b, p. 2); danos decorrentes da simples e regular execução do contrato em razão da assunção do risco da atividade econômica (CLT, art. 2º); danos a terceiros causados por empregado ou preposto em razão do contrato, sob responsabilidade por fato de outrem (CC, art. 933); danos ambientais (CR, art. 225, § 3º).

Andrea Gondim ensina, sobre esse último aspecto, que o meio ambiente do trabalho também integra o núcleo do risco da atividade econômica (Gondim, 2019, p.

¹³⁷ Tradução livre. No original: “Finalmente, desde la perspectiva técnico-jurídica, [...] ¿cómo se justifica que el empleador se apropie de la totalidad del mismo, pagando al trabajador sólo una suma más o menos fija, denominada salario? La única justificación de tan desigual forma de reparto de las ganancias generadas en común, se explica por la denominada ‘ajenidad’ del contrato de trabajo: el trabajador no participa en los riesgos de la empresa. Si hay ganancias son todas para el empleador; pero si hay pérdidas, éstas las asume íntegramente el empleador. El trabajador no participa en los riesgos del emprendimiento; percibe su salario, independientemente del provecho que el empleador obtenga de su trabajo [...]; si se generan ganancias, pertenecen al empleador; si hay pérdidas, las solventa el empleador. Esta seguridad garantizada al trabajador – denominada *ajenidad* en los riesgos de la empresa –, es lo que justifica [...] que el trabajador se contente con el salario. Y es lo que determina que en todos los casos el empleador asuma las pérdidas o mayores costos, lo mismo que las mayores ganancias. Ahora bien, cuando el empleador recurre a la externalización – y salvo que ella sea indispensable por razones técnicas –, en realidad está transfiriendo los riesgos al trabajador, quebrando así la estructura del contrato de trabajo” (Uriarte; Colotuzzo, 2009, p. 18-19).

181) e, fundamenta que, em casos de trabalho escravo no interior de uma cadeia produtiva,

[...] os danos labor-ambientais causados pelos empregadores ou pelos organizadores do meio de produção devem seguir o regime da responsabilidade objetiva, assim como se dá com o dano ao meio ambiente [...] em razão do dano sistêmico face à submissão de trabalhadores a condições degradantes na cadeia produtiva da empresa-líder (Gondim, 2019, p. 135-136).

Não há que se falar em necessidade de comprovação de dolo ou culpa por parte do empregador, pois a submissão a jornadas exaustivas, restrições à liberdade, servidão por dívida e condições degradantes é absolutamente incompatível com os deveres jurídicos básicos inerentes à organização da atividade. “A simples constatação de redução de trabalhadores em condição análoga à de escravo já é prova robusta de que tais cautelas não foram observadas” (Gondim, 2019, p. 133).

A presença de conduta dolosa ou culposa por parte do empregador, então, quando identificada em contextos de trabalho escravo, pode ensejar a incidência concomitante da responsabilidade subjetiva, em regime de cumulação com a responsabilidade objetiva fundada no risco da atividade econômica. Essa eventual apuração subjetiva não descaracteriza, nem substitui, o regime objetivo de imputação.

4.4 Responsabilidades contratual e extracontratual

Na matriz civilista, a responsabilidade civil extracontratual decorre da violação de dever geral imposto pela ordem jurídica, independentemente de vínculo prévio entre as partes, enquanto a responsabilidade contratual tem origem na inexecução de obrigação contratualmente assumida, estando o dano funcionalmente conectado ao descumprimento do vínculo obrigacional (Cavaliere Filho, 1998, p. 197).

De todo modo, em relação à fonte das obrigações, deve-se lembrar que:

[...], podemos mencionar duas fontes obrigacionais, tendo em vista a preponderância de um ou de outro fator: uma, em que a força geratriz imediata é a vontade: outra, em que é a lei. **Não seria certo dizer que existem obrigações que nascem somente da lei, nem que as há oriundas da só vontade. Em ambas trabalha o fato humano, em ambas atua o ordenamento jurídico, e, se de nada valeria a emissão volitiva sem a lei, também de nada importaria esta sem**

uma participação humana, para a criação do vínculo obrigacional.

Quando, pois, nos referimos à lei como fonte, pretendemos mencionar aquelas a que o *reus debendi* é subordinado, independentemente de haver, neste sentido, feito uma declaração de vontade: são obrigações em que procede a lei, em conjugação com o fato humano, porém fato humano não volitivo. Quando, ao revés, falamos na vontade como fonte, e discorremos de obrigações que provêm da vontade, não queremos significar a soberania desta ou sua independência da ordem legal, senão que há obrigações, em que o vínculo jurídico busca mediatamente sua explicação na lei, nas quais, entretanto, a razão próxima, imediata ou direta é a declaração de vontade (Pereira, 2003, p. 26, destaques acrescidos).

A análise de Caio Mário Pereira, acima, pode ser relacionada, por exemplo, às situações acidentárias no ambiente de trabalho, por serem específicas da relação laboral, e a partir das quais, segundo Adib Salim,

[...] podemos concluir que muitas previsões legais e constitucionais serão verdadeiras cláusulas contratuais legais obrigatórias. **Embora tenham nascimento na lei, não têm aplicação senão no bojo de uma relação contratual de emprego**, daí por que o contrato (fato humano volitivo) é que será a fonte imediata das obrigações, sendo a lei fonte mediata, **preponderando o caráter contratual sobre o legal** (Salim, 2005, p. 100, destaques acrescidos).

Embora a doutrina majoritária (ou dualista) distinga os regimes de responsabilidade contratual e extracontratual, é razoável reconhecer que há, em ambas, infração de dever jurídico preexistente. Essa interpretação fundamenta-se na lógica da chamada “solução unitária”¹³⁸ (Dias, 2011, p. 95) – cuja premissa é a “de que toda responsabilidade é uma reação provocada pela infração de um dever preexistente que, por sua vez, deriva de qualquer fator social capaz de criar normas de conduta” – e valida-se por meio do princípio geral da consunção – “o qual permite que um dos regimes sobreponha-se a outro como forma de garantir proteção mais eficaz à vítima” (Dallegrave Neto, 2014, p. 96 e p. 98).

Essa diferenciação produz efeitos quanto ao ônus da prova, tendo em vista que a lógica principiológica protetiva do direito do trabalho afasta cláusulas limitativas ou exoneratórias de responsabilidade do empregador, o que impede a transferência dos riscos ao trabalhador e favorece-o do ponto de vista probatório.

¹³⁸ Para uma leitura aprofundada da solução unitária, desenvolvida inicialmente por Georges Marton, consultar Dias, 2011, p. 95-106.

Embora o art. 818, I, da CLT¹³⁹ determine que, no processo do trabalho, cabe ao trabalhador provar judicialmente os fatos constitutivos do seu direito, parte-se da premissa de que esses fatos estão inseridos na relação contratual laboral e, conseqüentemente, amparados pela proteção do direito trabalhista. Nesse sentido, os próprios parágrafos do mencionado dispositivo¹⁴⁰ determinam a possibilidade de inversão do ônus da prova quando houver previsão legal ou causas relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de o trabalhador cumprir o encargo probatório¹⁴¹.

À luz dessa perspectiva, a presente tese se filia à compreensão de que, havendo ou não havendo previsão expressa em contrato de trabalho a respeito de determinado interesse jurídico, o dano decorrente de relação trabalhista possui, em regra, caráter contratual, ainda que envolva violação de deveres de caráter geral (Salim, 2005, p. 100 e p. 106), “porque a ofensa do agente se manifestou na condição de contratante e o dano afligiu a vítima na condição de contratado” (Dallegrave Neto, 2014, p. 99). A responsabilidade extracontratual configura-se excepcionalmente, quando o dano não guarda qualquer nexos com o objeto do contrato de trabalho¹⁴².

A opção pelo enquadramento contratual quando o dano se insere no objeto ou na esfera de irradiação do contrato de trabalho amplia a efetividade da tutela reparatória, justificando a prevalência desse regime. De todo modo, quando,

¹³⁹ “Art. 818. O ônus da prova incumbe: (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;” (Brasil, 2017b, n. p.).

¹⁴⁰ “Art. 818. [...] § 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. § 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. § 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil” (Brasil, 2017b, n. p.).

¹⁴¹ As Jornadas de Direito Material e Processual do Trabalho da Associação Nacional das Magistradas e dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) já aprovaram vários Enunciados corroborando a inversão do ônus da prova em hipóteses de difícil cumprimento do encargo probatório por parte do empregado, como consta, por exemplo, nos Enunciados 2 e 41 da 1ª Jornada, pré “reforma” trabalhista (Anamatra, 2007, n. p.) e Enunciados 5, 64 e 91 da 2ª Jornada, pós “reforma” trabalhista (Anamatra, 2017, n. p.), todos plenamente aplicáveis em 2026.

¹⁴² Imagine-se, por exemplo, que empregado e empregador, fora do horário de trabalho, em local estranho à prestação de serviços e sem qualquer nexos funcional com o contrato, envolvam-se em um acidente de trânsito, no qual o empregador, dirigindo seu veículo particular, causa dano material ou corporal ao empregado. Embora exista entre eles um vínculo empregatício, o fato jurídico danoso não decorre da execução do contrato de trabalho, nem da subordinação, nem da organização da atividade econômica. Nessa hipótese, a responsabilidade civil que se estabelece é extracontratual, fundada na violação do dever geral de não lesar outrem, nos termos do art. 186 do Código Civil (Dallegrave Neto, 2014, p. 97).

excepcionalmente, a responsabilidade extracontratual for mais conveniente ao trabalhador, sua aplicação encontrará amparo no princípio da consunção, bem como nos princípios da proteção, da condição mais benéfica e da norma mais favorável ao empregado.

4.5 Quando se escolhe não saber

Cegueira deliberada é o termo que se convencionou usar para os casos em que o agente, no intuito de evitar a responsabilidade penal ou de obter algum benefício pela prática de um ato ilícito, coloca-se propositalmente em estado de ignorância relativamente aos aspectos penalmente relevantes da sua conduta (Aido, 2018, p. 6).

Sua formulação inicial remonta ao direito anglo-saxão do século XIX, à tradição da *common law*, e seu nome deriva da ideia de que, diante de uma ilicitude, o agente opta por “fechar os olhos” – um ato de *willful blindness* (cegueira intencional) (Wilson, 1979, p. 175) ou “enterrar a cabeça” como um avestruz – daí sua denominação alternativa: *ostrich instruction* (instrução de avestruz) (Gondim, 2019, p. 136).

Sucintamente, a cegueira deliberada pressupõe a conjugação de três elementos centrais: a consciência da elevada probabilidade de ilicitude, a possibilidade concreta de aprofundar o conhecimento e a decisão voluntária de permanecer ignorante para obter vantagem ou evitar responsabilização (Fabre, 2012, p. 59).

No Brasil, a introdução da teoria ocorreu por via jurisprudencial, com destaque para o caso de furto ao Banco Central de Fortaleza¹⁴³, em 2005, no qual se discutiu a possibilidade de imputação por lavagem de dinheiro com base na ignorância intencional (Aido, 2018, p. 28). Nesse caso, embora a teoria tenha sido inicialmente invocada, a absolvição em segunda instância revelou a dificuldade de compatibilização entre a cegueira deliberada e o modelo brasileiro de imputação subjetiva (Carvalho, 2019, p. 106-112).

Em 2012, o tema foi retomado no julgamento da Ação Penal n.º 470, no contexto do “Mensalão”, ocasião em que parte da Suprema Corte admitiu a possibilidade de aplicação da teoria desde que presentes indícios robustos de

¹⁴³ Autos de n.º 5520-CE 2005.81.00.014586-0. Para uma leitura detalhada do caso, consultar Aido, 2018, p. 28-34.

consciência do risco e indiferença quanto à sua concretização. A partir de 2014, a teoria novamente ganhou relevo, no âmbito da “Operação Lava-Jato” (Carvalho, 2019, p. 117 e p. 122).

Todavia, destaca-se, nesse aspecto, a pesquisa de mestrado de Felipe Carvalho, que analisou todos os acórdãos proferidos por todos os Tribunais Regionais Federais (TRFs), Superior Tribunal de Justiça (STJ) e Supremo Tribunal Federal (STF) em que se utilizou a expressão “cegueira deliberada” até a data de 1º de maio de 2019, bem como todas as sentenças proferidas no âmbito da Operação Lava-Jato até a mesma data, nos estados do Paraná e do Rio de Janeiro; em que tal teoria foi citada (Carvalho, 2019, p. 114).

O autor concluiu que, em sua grande maioria, a menção foi desnecessária, inadequada ou rasa, abordando o conceito de forma equivocada, desconectado ao caso concreto ou equiparado ao dolo eventual¹⁴⁴ (Carvalho, 2019, p. 178-180).

Andrea Gondim, em estudo sobre a aplicação de teorias da responsabilidade em casos de trabalho análogo ao escravo na indústria têxtil ensina que, nesse setor, a cegueira deliberada é recorrente: grandes grifes deixam de se informar sobre a capacidade produtiva e as condições de trabalho de seus fornecedores diretos e indiretos, mantendo-se voluntariamente afastadas do conhecimento acerca do modo concreto de produção (Gondim, 2019, p. 139).

Entre os casos analisados por Andrea Gondim – Lojas Marisa, Pernambucanas, M. Officer e Zara – destaca-se o último, pois, nesse caso, viria a ser firmado, em 2017, um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) que se tornaria um marco na responsabilização das empresas por violação a direitos humanos em sua cadeia produtiva, “com a assunção de responsabilidade, pela varejista, por verificação das condições de trabalho” (Gondim, 2019, p. 197). Ademais, nesse caso, houve menção judicial expressa da teoria da cegueira deliberada.

Em 2011, auditores fiscais do trabalho realizaram inspeções em oficinas que produziam roupas para a marca Zara, pertencente ao Grupo Inditex, constatando a existência de trabalhadores em condição análoga à de escravo. A ação fiscal identificou jornada exaustiva, condições degradantes e servidão por dívidas, bem como fraude na cadeia produtiva mediante a interposição da empresa Aha, desprovida

¹⁴⁴ O dolo eventual ocorre quando o agente não busca diretamente o resultado e nem tem certeza de que ele ocorrerá, mas admite a possibilidade de sua ocorrência e, ainda assim, age assumindo esse risco (Roxin, 2008, p. 415).

de setor de costura, que intermediava a produção realizada por 32 oficinas sem qualquer capacidade técnica ou autonomia (MTE, 2011a, p. 28-32).

A fiscalização identificou o controle integral da varejista sobre seus fornecedores, com definição de modelos, cores, medidas, quantidades, valores e prazos, bem como previsão de descumprimento das oficinas em caso de algum descumprimento (MTE, 2011a, p. 25).

Quanto à contratação dessas oficinas, destaca-se que quinze eram costureiros pessoas físicas, catorze eram microempresas e três atuavam com confecções. Na concretude, eram imigrantes – parte, adolescentes – sem documentação adequada a convivendo ininterruptamente em um ambiente fabril insalubre (Gondim, 2019, p. 187), como se visualiza no registro fotográfico abaixo:

Figura 19 – Oficina de costura vinculada à cadeia produtiva da marca Zara



Fonte: MTE, 2011a, p. 14.

Sustentando a existência de relação comercial com fornecedores, a Zara ajuizou, em 2012, ação anulatória dos 48 autos de infração lavrados pelos auditores em 2011, a qual foi julgada improcedente em primeira instância, com fundamento na influência exercida pela marca sobre toda a cadeia produtiva (autos n.º

000166291.2012.5.02.0003 e, apensada, ação cautelar n.º 000890527.2014.5.02.0000).

Em sede recursal, o TRT da 2ª Região manteve a validade dos autos de infração, sublinhando o controle da detentora da marca sobre a produção.

Destacam-se alguns trechos da decisão regional. No primeiro deles, são mencionados os preceitos fundamentais da Constituição de 1988, em cotejo com os instrumentos internacionais recepcionados pelo ordenamento brasileiro e o próprio papel do judiciário trabalhista brasileiro:

Refuta [a recorrente] a aplicação do Princípio da Ajenidad e da Teoria da Cegueira Deliberada para alcançar a responsabilidade da recorrente pelas irregularidades constatadas no âmbito das relações empregatícias da empresa AHA Indústria e Comércio, por não se tratar de terceirização de serviços nos termos da Súmula nº 331 do C.TST, mas, sim, de mera relação comercial, para a qual não há lei prevendo a responsabilidade do comprador pelas irregularidades trabalhistas praticadas pelo vendedor. Assim, diante do princípio da reserva legal, entende que inexistente responsabilidade administrativa ou trabalhista da recorrente por tais atos. Assim, pretende a declaração de sua ilegitimidade de parte para responder pelos autos de infração e a declaração de sua nulidade. Sem razão, todavia.

[...] visando maximizar lucros, apropriou-se da força produtiva de trabalhadores em condições sub-humanas, análogas às de escravos, exatamente na contramão de todos os esforços de conscientização das nações, a partir das diretrizes da ONU e OIT, que buscam extirpar esse tipo de tratamento desumano das relações de trabalho. [...] Assim, o presente caso assume importantes contornos jurídicos, políticos, econômicos, sociais, e bem assim, éticos, em meio ao cenário corrente, **desafiando os julgadores à reflexão do importante papel do Judiciário Trabalhista em firmar jurisprudência consentânea com os tratados internacionais subscritos pelo Brasil, já incorporados portanto, ao ordenamento vigente, e em perfeita consonância com os dispositivos constitucionais que velam pela dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, I), pelo valor social do trabalho e da livre iniciativa (III), preconizam a valorização do trabalho humano e livre iniciativa com vistas a assegurar a todos existência digna , conforme os ditames da justiça social (170, caput), conferindo função social à propriedade (170, III), assegurando a livre concorrência (170, IV), garantindo a defesa do meio ambiente (inclusive, o meio ambiente do trabalho; 170, VI), promovendo a redução das desigualdades regionais e sociais (VII), além de outros fundamentos de igual hierarquia (TRT2, 2017f, p. 9-11, destaques acrescentados).**

O acórdão também se fundamenta no princípio da *ajenidad*:

O princípio da *Ajenidad*, oriundo da doutrina espanhola, significa aquisição originária de trabalho por conta alheia. A partir deste princípio, a aquisição originária de trabalho dá-se com o tomador de serviços, com quem se firma o vínculo empregatício. Premissa a partir da qual decorre a presunção de que o trabalho é exercido para e por conta de outra pessoa, o tomador de serviços. Assim, pelo princípio da *Ajenidad*, a regra é o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, pela vinculação originária, o que atribui ao fenômeno da terceirização de serviços sua natureza excepcional à regra de vínculo direto com o tomador dos serviços. In casu, é plenamente aplicável, à hipótese, o princípio da *Ajenidad*, porquanto tanto o trabalho prestado no âmbito da AHA, quanto aqueles dos empregados das confecções por esta quarteirizados, destinavam-se, originariamente, à ZARA, pelo nível de completa ingerência desta nessa cadeia produtiva, que não somente servia apenas à ZARA, mas operava totalmente segundo seus instruções e gerenciamento direto (TRT2, 2017f, p. 24.).

Luiz Fabre analisou os primeiros desdobramentos do caso, até 2012, para propor a transposição da teoria da cegueira deliberada para o campo da responsabilização de empresas varejistas em cadeias produtivas têxteis: “é mister razoável do tomador final (sem prejuízo da responsabilização dos intermediários) aferir com a maior precisão possível as boas práticas no curso de seu lucrativo negócio”, utilizando “o mesmo critério de exigência empregado na avaliação da qualidade das peças que lhes são fornecidas”:

Preocupou-se este em se informar quanto aos meios como seu produto é fabricado? Não se ateve, em suas inúmeras visitas a fornecedores, se este possui capacidade produtiva e empregados em número suficiente para atender-lhe? Notando a ausência de capacidade produtiva do fornecedor para dar conta de toda a encomenda, o tomador buscou identificar quais oficinas abasteciam tal fornecedor? Ao permanecer inerte em relação a um dever razoável de agir, o tomador coloca-se deliberadamente em situação de ignorância quanto ao que ocorre ao seu redor, respondendo pela omissão culposa (negligência) (Fabre, 2012, p. 59).

Seguindo percurso semelhante ao proposto por Luiz Fabre, o acórdão regional entendeu que o escancaramento da situação extrapolava a própria cegueira deliberada (ou conveniente):

É impossível acolher a teoria de desconhecimento da situação das oficinas quarteirizadas no processo pela ZARA, aplicando-se, outrossim, o princípio da Cegueira Conveniente. **Entendo que a hipótese vai até além da cegueira conveniente, porque nesta há o fingimento, conveniente, de não ver a ilegalidade em curso, quando a hipótese denota que, na verdade, a cadeia produtiva da**

ZARA empregou a AHA como entreposta, no esforço de evitar seu flagrante envolvimento com mão-de-obra em condições análogas às de escravo, repassando este relacionamento para a AHA, a qual, por sua vez, terceirizou-o. Impossível crer, com o nível de ingerência da ZARA sobre a AHA, que a tenha contratado, à míngua desta nem mesmo possuir uma única máquina de costura em suas instalações, e obter um produto de qualidade barata, através de quarteirização, que obviamente implicava em baixíssimos custos, que somente poderiam ser obtidos de forma ilegal.

Não há, na hipótese, como se afastar a regularidade das penalidades aplicadas à recorrente e sua responsabilidade direta pelas irregularidades e ilegalidades flagradas pela fiscalização do trabalho. A responsabilidade de ambas é solidária, na hipótese (TRT2, 2017f, p. 23-24, destaques acrescidos).

Paralelamente ao ajuizamento da ação anulatória, a empresa firmou, em dezembro de 2011, TAC com o MPT e o MTE, sem reconhecimento da responsabilidade, visando ao aprimoramento das condições de trabalho na cadeia têxtil (MPT, 2011b, p. 2-5). Porém, fiscalizações realizadas entre 2014 e 2015 constataram o descumprimento do Termo, com 83 inspeções em 67 empresas e prejuízo a cerca de 7.071 trabalhadores, além da ineficácia do programa de *compliance* e da ausência de relatórios e planos corretivos em diversos casos (Gondim, 2019, p. 194). Observa Andrea Gondim que

A lista de infrações é ampla, tendo a auditoria detectado fornecedores que sequer constavam da relação que a Zara era obrigada a manter atualizada (cláusula 2.2.3 do TAC). O simples acontecimento de retirar o trabalhador de dentro da fábrica e devolvê-lo ao domicílio ou recolocá-lo dentro de outro espaço fabril não tem o condão de anular a relação de emprego e transformá-la em relação comercial ou civil (Gondim, 2019, p. 195).

Em razão da constatação do descumprimento do primeiro TAC, foram instauradas novas tratativas no âmbito do Inquérito Civil n.º 000393.2011.02.002/2-73, culminando na assinatura de TAC aditivo em 2017. O Termo passou a prever a responsabilidade trabalhista da empresa controladora da cadeia produtiva em casos de trabalho análogo ao de escravo ou trabalho infantil. Consoante Gondim,

Consta expressamente do TAC aditivo no 21/2017, na cláusula 1.1.10 que um de seus objetivos é definir e delimitar a responsabilidade da Zara (empresa controladora da cadeia produtiva) pelos atos ilícitos e irregularidades trabalhistas praticados pelas empresas integrantes da cadeia produtiva por ela controlada e a ela vinculadas, ainda que a relação não seja exclusiva. [...]

Segundo a cláusula IV, a responsabilidade da varejista é solidária, sem reconhecimento de culpa, por empregados de seus fornecedores flagrados em condição de trabalho análoga à de escravo em qualquer fase de sua cadeia (MPT, 2017). É importante analisar o reconhecimento da responsabilidade pela Zara que revela a noção objetiva de responsabilidade em sua cadeia produtiva quando há o flagrante de trabalho em condição análoga à de escravo e, em razão do TAC aditivo quando constatada a exploração do trabalho infantil (Gondim, 2019, p. 197).

O TAC aditivo definiu a cadeia produtiva como abrangente das etapas de corte, costura e acabamento das peças, excluída a produção de insumos e aviamentos e estabeleceu obrigações de mapeamento da capacidade produtiva, diagnóstico de inconformidades econômicas e produtivas, publicidade do acordo aos fornecedores e dimensionamento periódico da produção. Também foram previstas obrigações permanentes de monitoramento da cadeia, abrangendo grife, confecção e oficinas; e foi estabelecida a responsabilidade trabalhista solidária da varejista pelos empregados de fornecedores flagrados em condição análoga à de escravo em qualquer fase da cadeia produtiva, ainda que ausente exclusividade (Gondim, 2019, p. 197-198).

O caso de responsabilização da Zara por trabalho escravo em oficinas de costura no interior de sua cadeia produtiva, embora não tenha sido judicialmente fundamentado na cegueira deliberada (pois o julgador entendeu que o caso extrapolava os próprios fundamentos dessa teoria), deve ser observado conforme a análise de Fabre, em “socorro subsidiário” às teses de imputação objetiva:

tal responsabilidade jurídica pelas ocorrências verificadas ao longo da cadeia de suprimentos vem calcada em dispositivos legais, como o parágrafo único do art. 427 do Código Civil (teoria do risco-criado ou do risco-proveito) e o art. 2º da CLT (releitura da expressão “assumindo os riscos da atividade econômica”), no princípio geral de Justiça (aquele que aufere os bônus deve arcar com os ônus), no princípio justrabalhista da *ajenidad*, e nas teorias recentes sobre subordinação técnico-estrutural-integrativa no ambiente de terceirização da cadeia produtiva. **Complementarmente, propomos o acréscimo da teoria da cegueira deliberada a tal gama de fundamentos jurídicos** (Fabre, 2012, p. 58, destaques acrescidos).

Fernanda Melo, no mesmo sentido, enfatiza a necessidade de análise da postura da empresa-líder, o tomador final, em relação aos demais elos da cadeia produtiva, especialmente no que se refere à verificação da capacidade produtiva dos fornecedores, à existência de número suficiente de trabalhadores e à identificação de

oficinas subcontratadas que viabilizam o cumprimento das encomendas. A inércia diante desses elementos caracteriza a escolha consciente pela ignorância quanto às condições reais de produção, fundamento suficiente para a imputação de responsabilidade por omissão culposa (Melo, 2023, p. 74).

Em suma, a teoria da cegueira deliberada sustenta a imputação de responsabilidade à empresa-líder da cadeia produtiva em razão de omissão culposa, fundada na escolha consciente pela manutenção de um estado de ignorância funcional à obtenção de lucros.

No campo probatório, essa teoria exige demonstração concreta da postura de evitação do conhecimento, não bastando a mera existência de indícios ou a afirmação incomprovada de que o agente deveria saber. Nesse contexto, a responsabilização de empresas como a Zara constitui precedente importante no campo da imputação da responsabilidade trabalhista, em socorro subsidiário às teorias da responsabilidade objetiva.

5 O INSTITUTO DO EMPREGADOR COMPLEXO EM CASOS DE TRABALHO ESCRAVO EM CADEIAS PRODUTIVAS

Os capítulos anteriores construíram o pano de fundo teórico para que a conclusão a seguir seja possível, e, de algum modo, relevante, no âmbito do debate juslaboral brasileiro.

Primeiramente, entende-se que as engrenagens da escravidão colonial foram, em muitos aspectos, absorvidas e atualizadas pelos novos modos de organização produtiva na contemporaneidade. Visualizam-se, nesse cenário, os pormenores do trabalho escravo contemporâneo como realidade persistente no Brasil, e a diluição da responsabilidade trabalhista como forma de manutenção e alargamento da precarização do contrato laboral. Por outro lado, retoma-se, no próprio direito do trabalho, caminhos para a responsabilização trabalhista baseados na proteção do trabalhador.

Entende-se que esse percurso teórico fundamenta a construção de uma resposta imediata e territorializada à situação de desproteção jurídico-trabalhista de trabalhadores escravizados no interior de uma cadeia produtiva. Justifica-se a seguir.

5.1 Quem se move com a globalização

O conceito de “deslocalização”, criado no âmbito da economia e da sociologia, a despeito de seu significado aparentemente simples, oposto a “localização; localizar”, ganhou profundidade, nos anos 2000, principalmente em debates na América Latina e na Europa, que buscavam visualizar com detalhamento o seu caráter econômico e social, isto é, o que a deslocalização – ou *deslocalización* ou *offshoring* ou *outsourcing* ou outras variáveis linguísticas – representa em uma leitura especializada de mundo (Uriarte, 2007, p. 1).

Em seus estudos sobre o fenômeno, crescente desde a década de 1970 com a crise do fordismo¹⁴⁵ e os novos impulsos globalizatórios (Uriarte, 2010b, p. 60), a

¹⁴⁵ Consolidado no início do século XX, o fordismo designa um modelo produtivo caracterizado pela produção em massa padronizada, pela integração vertical das etapas produtivas e pela centralização espacial da fábrica, associado a relações de trabalho relativamente estáveis, salários compatíveis com o consumo de massa e forte regulação estatal. Embora não haja um período inequívoco que marque o início dos processos de deslocalização, “[...] existe uma concordância entre a maioria dos pesquisadores especializados no assunto em afirmar que, nas últimas décadas, a partir da crise do

primeira preocupação do uruguaio Oscar Uriarte foi proporcionar, “junto com a consideração jurídica geral do tema, uma perspectiva latino-americana”, tendo em vista “que parece evidente que a visão do fenômeno não é sempre igual de um lado ou outro do Atlântico, nem visto a partir do norte ou a partir do sul” (Uriarte, 2007, p. 1)¹⁴⁶.

Ainda que seja possível encontrar alguma semelhança na conceituação do termo além-mar – como *deslocalização é o encerramento de atividades produtivas de uma empresa em seu país de origem, seguido da transferência dessas atividades para outro local* –, essa formulação não apreende adequadamente o fato de que o referido país de origem é, em regra, um país desenvolvido, e o local de destino, um país subdesenvolvido ou em desenvolvimento (Borja, 2006, p. 139-140). “Essa é a sua essência; e a sua essência é, por sua vez, que o local de destino tenha um regime jurídico distinto e, ademais, provavelmente, do ponto de vista social, [...] menos favorável” (Uriarte, 2010a, p. 40)¹⁴⁷.

Levando em conta essas diferenças, então, a deslocalização pode ser mais bem compreendida como *o processo de transferência espacial de atividades produtivas de países desenvolvidos para países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento. Nesse movimento, a empresa deslocalizada refere-se àquela, situada no país de origem, que promove o deslocamento de suas atividades produtivas; enquanto a empresa realocada designa a unidade produtiva instalada pela deslocalizada no território de destino, sob regime jurídico, em regra, menos favorável*.

Em uma análise individual ou recortada de episódios de deslocalização, nota-se que ela pode se manifestar excepcionalmente entre países de um mesmo bloco regional, bem como entre diferentes regiões de um mesmo país, inclusive com destino

modelo fordista em meados dos anos 1970, com o impulso da globalização, das inovações tecnológicas e do avanço do neoliberalismo, ocorreram mudanças importantes nas estratégias empresariais que tenderam a aprofundar a desproteção dos trabalhadores em geral e, em particular, de grupos específicos. No contexto das transformações do capitalismo global e em um cenário cada vez mais instável e competitivo, o empresariado adotou formas de organização baseadas na segmentação dos processos produtivos e na colaboração entre organizações empresariais supostamente independentes umas das outras” (Biavaschi; Droppa, 2022, p. 14).

¹⁴⁶ Tradução livre. No original: “[...] junto con la consideración jurídica general del tema, una perspectiva latinoamericana, dado que parece claro que la visión del fenómeno no es siempre igual de un lado u otro del Atlántico, ni visto desde el norte o desde el sur” (Uriarte, 2007, p. 1).

¹⁴⁷ Tradução livre. No original: “Esta es su esencia; y la esencia es, a su vez, que esta otra parte tenga un régimen jurídico distinto – y además, probablemente, desde el punto de vista social, en lo que nos interesa a nosotros, menos favorable” (Uriarte, 2010a, p. 40).

a zonas francas submetidas a regimes tributários, fiscais ou trabalhistas permissivos (Uriarte, 2007, p. 3). Ainda, a posição ocupada pelos países nesse processo pode se alterar ao longo do tempo, de modo que países receptores de deslocalizações passem a produzi-las¹⁴⁸ (Mendizabal; Errasti, 2006, p. 177); ou pode ocorrer entre países com condições sociais e econômicas semelhantes, motivadas por questões conjunturais¹⁴⁹ (Uriarte, 2007, p. 2-4).

Todavia, guardadas essas diferenças individuais e episódicas, a deslocalização preserva como traço estrutural a relação de dependência entre países menos e mais desenvolvidos, por se inserir em um modo de produção cuja lógica de acumulação se sustenta em assimetrias sociais, econômicas e geográficas. Em outras palavras, as estratégias empresariais, independentemente de suas particularidades, convergem para a reprodução de dinâmicas de desigualdade próprias do capitalismo (Mendizabal; Errasti, 2006, p. 186).

Nesse sentido, a deslocalização não deve ser confundida com a diminuição de postos de trabalho decorrente de má administração ou da substituição de mão de obra por novas tecnologias, e tampouco é sinônimo de simples expansão empresarial, uma vez que, na deslocalização, a relação de dependência é incontornável. A instalação de uma filial que não altere a dinâmica da sede, por exemplo, representa apenas o crescimento da empresa (Delgue, 2021, p. 249).

Em uma perspectiva empresarial, a deslocalização pode ser considerada apenas uma outra forma de comércio, com vantagens comparativas: “recuperar a rentabilidade vendendo onde há mercado, obtendo matéria-prima em locais adequados e produzindo onde os custos são mais baratos” (Mendizabal; Errasti, 2006, p. 170)¹⁵⁰. Porém, nas entrelinhas, essa compreensão corresponde ao “processo

148 Nesse aspecto, vale debruçar-se sobre a experiência da China, que tem deixado o posto de país receptor de deslocalizações para se tornar um gigante produtor de deslocalizações. Em “Como a China escapou da terapia de choque” (2023), Isabella Weber esmiuça como a habilidade chinesa em lidar com a internacionalização dependeu, dentre vários fatores, da manutenção de mecanismos estatais de coordenação econômica, do controle estratégico de preços, do planejamento industrial e da gestão seletiva da integração às cadeias produtivas globais, o que permitiu ao país absorver investimentos externos sem perder capacidade de comando sobre sua própria estrutura produtiva. Para uma leitura aprofundada do tema, recomenda-se Weber, 2023.

149 Por exemplo, no ano de 1999, a crise econômica que afetou a Argentina levou, no mesmo ano, à mudança de diversas empresas argentinas para o Brasil. Esse movimento representou uma deslocalização concentrada no tempo, entre países que não possuíam distinções econômicas, sociais e culturais tão distantes até então (Uriarte, 2007, p. 4).

150 Tradução livre. No original: “[...] se trata de recuperar la rentabilidad vendiendo donde hay mercado, aprovisionándose en lugares adecuados y produciendo donde hay costos más baratos” (Mendizabal; Errasti, 2006, p. 170).

simultâneo de eliminação de postos de trabalho em um país, e a criação de postos de trabalho [mais precarizados] em outro, para fabricar os mesmos produtos e vendê-los nos mesmos mercados” (Mendizabal; Errasti, 2006, p. 170)¹⁵¹.

Evidente que os custos baixos não são o único fator que motiva a deslocalização. O Brasil, por exemplo, possui características como um mercado interno enorme, mão de obra qualificada, boa localização geográfica, a proximidade com um mercado importante como o dos Estados Unidos, o fato de ser uma porta de entrada para uma área regional protegida e a disponibilidade de infraestrutura adequada (Uriarte, 2007, p. 5; Cattaneo; Gereffi; Staritz, 2010, p. 212).

De todo modo, os custos laborais mantêm sua centralidade entre as causas da deslocalização. Considerando que esse fenômeno é justamente decorrente da globalização (Uriarte, 2000, p. 3 e ss.) no contexto do capitalismo, são os trabalhadores aqueles que mais sofrem com esse processo – tanto pela supressão de postos de trabalho quanto pela criação refletida de postos de trabalho mais precarizados; e, em qualquer caso, pela transferência sistemática de riscos e da fragilização das proteções laborais (Almeida; Cruz, 2019, p. 167).

Nesse cálculo econômico, então, extrapolam-se as fronteiras nacionais e escolhe-se a mão de obra onde essa for mais barata. Esse movimento inaugura uma competição regulatória descendente, em que os Estados estão sob constante ameaça de desinvestimento empresarial caso os custos do trabalho não sejam baixos o suficiente. Porém, tratando-se de uma dinâmica relacional, cada aceno à flexibilização trabalhista induz respostas mais permissivas em outros contextos nacionais, desencadeando uma espiral¹⁵² de degradação das condições de trabalho (Davies; Vadlamannati, 2011, p. 15-16).

Por outro lado, os próprios Estados, mormente do sul, muitas vezes diminuem seus níveis de proteção laboral para atrair investimento estrangeiro. Uma antecipação comumente ineficaz no objetivo de recepção de investimentos e de geração de empregos, mas eficiente na precarização do trabalho (Raymond, 2006, p. 18). Em

¹⁵¹ Tradução livre. No original: “[...] el proceso simultáneo de suprimir empleos en un país y crear empleos en otro lugar para fabricar los mismos productos y venderlos en los mismos mercados” (Mendizabal; Errasti, 2006, p. 170).

¹⁵² Para uma análise dessa competição regulatória no âmbito da flexibilização legislativa laboral e do afrouxamento na aplicação de normas laborais, realizada a partir de dados de 148 países em desenvolvimento, dentre os quais o Brasil, ao longo de 18 anos (1985-2002), recomenda-se Davies; Vadlamannati, 2011.

ambos os casos, é uma corrida sem ponto de chegada, na qual sempre subsiste a possibilidade de uma nova flexibilização (Uriarte, 2007, p. 7).

No país de origem, a transferência da atividade produtiva por uma deslocalizada para outro país resulta em demissões, suspensões, processos de recolocação e outras formas de ajuste laboral. Paralelamente, as consequências do desemprego pressionam o aumento do gasto social, impondo ao Estado a ampliação de despesas como proteção ao desemprego, previdência social, requalificação profissional e políticas compensatórias (Mendizabal; Errasti, 2006, p. 170).

Em contrapartida, no país de destino, espera-se a geração de novos empregos – ainda que precarizados. Com a promessa de mais pessoas trabalhando, há expectativa de redução do gasto social, todavia, esse efeito depende das condições em que se apresentam essas novas vagas de trabalho, bem como da existência prévia de programas de proteção social – fracos em muitos países de destino –, do contrário, reduz-se um programa já quase inexistente (Uriarte, 2007, p. 8; Viana, 2000, p. 165).

Essas são dimensões complementares de um mesmo processo: a lógica de expansão do capitalismo, que orienta a busca contínua por novos espaços produtivos, normativos e sociais capazes de sustentar seu avanço, e no qual a concorrência entre territórios, as desigualdades entre países do norte e do sul e a instabilidade dos direitos trabalhistas e sociais assumem caráter estrutural (Uriarte, 2001, p. 17).

Nas décadas de 1980 e 1990, as dinâmicas de coordenação entre empresas deslocalizadas e realocadas foram atravessadas pelo desenvolvimento das tecnologias de comunicação, tornando-se cada vez mais simples a gestão e o controle da produção, pela deslocalizada, em tempo real, independentemente do quão longe estivesse situada a realocada (Raymond, 2006, p. 15).

Essa fase coroou a mobilidade como privilégio do capital sobre o trabalho e sobre os Estados nacionais, privilégio que perdura ainda hoje:

[...] para ser elite, é preciso deslocar-se rapidamente e dispor de certo dom de ubiquidade. Ou se é móvel, ou não se é elite, no capitalismo atual. [...] Trata-se de uma vantagem absoluta do capital sobre o trabalho e sobre o governo. Hoje, a localização constitui uma desvantagem, um obstáculo, um confinamento. E esse déficit recai sobre o Estado e sobre o trabalho, e não sobre o capital. Atualmente, não apenas é possível ao capital financeiro deslocar um depósito da Espanha para a Turquia com o simples pressionar de uma tecla no computador de um banco, como também, cada vez mais – e este é o nosso tema –, torna-se viável dismantelar uma empresa em um lugar e reinstalá-la em outro. [...]. **Desse modo, o capital se afirma como**

o único fator móvel por excelência na atualidade; não o são o Estado, o governo ou o trabalho. O governo, o Estado e suas normas (entre elas, as normas trabalhistas) encontram-se, por definição, espacialmente limitados ou territorializados; na atualidade, a soberania estatal não ultrapassa os limites do Estado-nação, enquanto o poder real se torna cada vez mais extranacional (Uriarte, 2007, p. 5-6, destaques acrescidos)¹⁵³.

Somados ao contexto de avanço tecnológico; a liberalização dos fluxos comerciais e financeiros, a flexibilização dos marcos regulatórios estatais e a consolidação dos processos iniciais de deslocalização iniciados na década de 1970 catalisaram, a partir dos anos de 1980 e 1990, uma nova fase, em que a “empresa deslocalizada” e a “empresa relocada” passaram a representar somente o núcleo mínimo do processo, uma ilustração sintética do que viriam a ser complexas cadeias de produção (Raymond, 2006, p. 15; Zhang; Schimanski, 2014, p. 75).

A partir desse período, a noção de “deslocalizada” pode ser mais bem representada pela noção de “empresa-líder”, uma vez que a dinâmica de transferência de parte das atividades de uma empresa para outro país foi gradativamente substituída pela dinâmica de contratação de empresas formalmente autônomas para realização dessas atividades, como ainda ocorre atualmente.

Como sintetizam Oscar Uriarte e Natalia Colotuzzo, atividades que antes eram realizadas dentro da estrutura da empresa passaram a ser terceirizadas: realizadas exteriormente, por terceiros, em modelos cada vez mais acentuados de descentralização produtiva (Uriarte; Colotuzzo, 2009, p. 14).

Enquanto, no início das deslocalizações, a lógica era transferir uma atividade produtiva deslocando, para isso, a própria empresa; nessa nova fase a lógica passou a ser a de deslocalizar a roupagem jurídica da empresa, externalizando os vínculos contratuais para que a produção fosse realizada por empresas distintas, com

¹⁵³ Tradução livre. No original: “[...] para ser élite, hay que ser de desplazamiento rápido y disponer de cierto don de ubicuidad. Se es móvil o no se es élite, en el capitalismo actual. Y este requisito de liderazgo, este requisito de la condición de élite, es una ventaja comparativa adicional del capital sobre el trabajo y sobre el Estado o el gobierno (nos permitimos utilizar acá las expresiones Estado y gobierno como si fueran sinónimos). Es una ventaja absoluta del capital sobre el trabajo y el gobierno. Hoy la localización es una minusvalidez, un handicap, un confinamiento. Y ese defecto afecta al Estado y al trabajo; no al capital. Hoy no sólo es posible para el capital financiero, desplazar un depósito de España a Turquía con sólo apretar una tecla de la computadora de un banco, sino que cada vez más, y este es nuestro tema, es posible desarmar una empresa acá e instalarla en otro lado. [...] De este modo, el capital es el único factor móvil por excelencia, hoy; no lo son el Estado, el gobierno ni el trabajo. El gobierno, el Estado y sus normas (las normas laborales, entre otras), están espacialmente limitadas o localizadas por definición; hoy en día, la soberanía estatal no va más allá del límite del Estado-nação, mientras el poder real es cada vez más extranacional” (Uriarte, 2007, p. 5-6).

trabalhadores próprios, dispostas a se vincular aos interesses da empresa-líder sem compartilhar com ela os riscos da atividade.

Nesse cenário, a fragmentação da produção para quantas empresas e localidades fossem necessárias para agilizar o processo produtivo impôs-se rapidamente (Zubizarreta; Lavín, 2006, p. 200).

Nos termos de Márcio Túlio Viana,

Isso não significa que a empresa tenda a ficar menor, em termos econômicos. Ao contrário: ainda uma vez, quer crescer, dominar, envolver. A redução é só física, e mesmo assim relativa, pois as empresas menores, que lhe prestam serviços, de certo modo lhe pertencem, submetendo-se aos seus desígnios.

A concorrência se acentua, mais na base que no topo, pois enquanto as contratadas se matam para ganhar os contratos, as contratantes se unem em fusões, incorporações e oligopólios de todo tipo.

[...] no limite, a grande fábrica tende a se tornar simples gerenciadora, sem máquinas e sem operários. E a mesma razão que a faz se enxugar a impele a se desgarrar do território de origem, como se passasse de imóvel a móvel, sempre em busca de mão-de-obra barata, direitos flexíveis, sindicatos dóceis e políticas fiscais favoráveis (Viana, 2000, p. 159).

Não à toa, institutos de precarização do trabalho são contemporâneos desse processo. Inserem-se nesse contexto todas as modalidades de contratação de trabalhadores externos, reais ou aparentes, sob o enquadramento de pessoa física ou jurídica, formalizada por instrumentos civis, comerciais ou trabalhistas, em situações que implicam invariavelmente o ocultamento do real empregador (Uriarte; Colotuzzo, 2009, p. 11), tendo em vista que o verdadeiro poder econômico e diretivo sequer se encontra no mesmo país de contratação (Uriarte, 2007, p. 9).

Uma vez que se fragmenta a produção, dificulta-se a criação de identidades coletivas, necessárias à formação sindical forte (Uriarte, 2007, p. 9). Portanto, para além da precarização imediata do trabalho, a descentralização da produção também gera deterioração dos espaços e dos instrumentos de luta coletiva, desde os sindicatos até as greves (Viana, 2002, p. 34).

A negociação coletiva deixa de operar prioritariamente como instrumento de ampliação de direitos e passa a funcionar como mecanismo de contenção de perdas, submetendo os sindicatos a uma lógica defensiva permanente. Como resultado, a descentralização produtiva repercute diretamente sobre a densidade do movimento

sindical¹⁵⁴, tendo em vista que proteger o trabalho significa, simultaneamente, proteger as condições institucionais da ação coletiva (Viana, 2000, p. 179-181).

Sob a lógica da descentralização produtiva, então, os distintos arranjos que reorganizam o trabalho estão inseridos em cadeias produtivas cujo centro de comando permanece intacto, nas mãos da empresa-líder, enquanto o risco laboral é jurídica e geograficamente fragmentado.

5.1.1 Ninguém escapa às cadeias

A incorporação das economias exportadoras de matérias-primas agrárias às cadeias produtivas globalizadas se insere no mesmo processo de intensificação da interdependência econômica internacional que marcou as últimas décadas do século XX (Agapito, 2022, p. 98), atravessadas pelo desenvolvimento tecnológico, pela ampliação dos fluxos de bens, serviços e capitais e pela flexibilização dos marcos regulatórios estatais (Zhang; Schimanski, 2014, p. 75).

Sua inserção ocorreu mediante a incorporação progressiva da produção agrícola a circuitos internacionais de fornecimento orientados por padrões técnicos, exigências logísticas e mecanismos privados de coordenação definidos externamente.

Esse movimento direcionou a integração funcional entre atividades produtivas espacialmente dispersas (Dicken, 1998, p. 50), e tornou a participação das *commodities* agrícolas no mercado internacional cada vez mais dependente do acesso a estruturas situadas predominantemente em países desenvolvidos – estruturas essas organizadas por grandes *tradings* e empresas titulares de marcas consolidadas, que cada vez mais exerciam funções estratégicas de controle, definindo padrões produtivos, critérios de qualidade e formas de fornecimento (Gereffi *et al.*, 2001, p. 7).

¹⁵⁴ Recomenda-se a leitura atenta dos textos de Márcio Túlio Viana, especialmente, nesse aspecto, o trabalho escrito na condição de pesquisador de pós-doutorado na Universidade de Roma, intitulado “A proteção social do trabalhador no mundo globalizado” (2000). Destaca-se, a seguir, uma de suas provocações: “Pergunta-se: como o sindicato deve enfrentar a sua própria crise? A nosso ver – e mais uma vez – deve imitar a empresa: se ela se descentraliza, que ele também o faça, mas exatamente como ela, sem perder a sua unidade. Tal como os produtos, que ele se desdobre, se fragmente, procurando em cada nicho do mercado os novos segmentos de trabalhadores – mas conservando-se inteiro. Que não seja um sindicato de empresa, mas na empresa; que não se restrinja aos trabalhadores formais, mas alcance os subempregados, os desempregados e até os excluídos – [...]. Que ele lute, por fim, para participar intensa e diretamente do processo legislativo, mesmo porque disso depende, em boa parte, a sua própria reestruturação” (Viana, 2000, p. 181).

É nesse sentido que Gary Gereffi *et al.* (2001, p. 2) ensina que a atividade econômica, no contexto do capitalismo, não é apenas internacional em seu alcance, mas também em sua organização.

Esse processo vinculou o desempenho produtivo local às dinâmicas globais de concorrência, preços e demanda, condicionando as formas de organização do trabalho rural às estratégias das empresas situadas nos elos superiores da cadeia. Em outras palavras, a dinâmica das cadeias produtivas deslocou o eixo da produção isolada para o conjunto articulado de atividades que compreendem desde o fornecimento de insumos até a comercialização final, atribuindo centralidade às formas de coordenação e gestão dessas relações (Santos, 2011, p. 128; Gereffi; Korzeniewicz, 1994, p. 96).

Nesse contexto, os países exportadores de produtos primários passaram a integrar cadeias produtivas ocupando posições subordinadas, concentradas nas etapas de menor valor agregado e mais intensivas em trabalho, enquanto as funções de melhoramento, padronização e comercialização permaneceram sob domínio das empresas-líderes (Gereffi *et al.*, 2001, p. 1).

O que se vê, novamente, é o desdobramento dos processos de reorganização e externalização das atividades produtivas atrelados à globalização no contexto do capitalismo, por meio dos quais a fragmentação territorial e jurídica da produção intensifica a concorrência na base, aprofunda a transferência sistemática de riscos e custos laborais e reproduz as assimetrias econômicas e sociais entre os distintos elos da cadeia, com repercussões diretas sobre as condições de trabalho e sobre os limites da responsabilização trabalhista.

5.2 Quais são as perguntas indispensáveis?

Os estudos de Oscar Uriarte sobre globalização, deslocalização e descentralização produtiva, bem como acerca de todos os efeitos decorrentes desses processos sobre a organização laboral – dentre os quais a precarização do trabalho, o enfraquecimento das lutas coletivas, a diluição dos riscos e responsabilidades trabalhistas e a limitação territorial dos Estados e de suas normas jurídicas – indicam, para o autor, a perda de centralidade do direito do trabalho.

Relações laborais não deveriam ser atravessadas ou obstaculizadas por relações civis entre empresas e, menos ainda, receber roupagens civis que escondem vínculos trabalhistas (Uriarte; Colotuzzo, 2009, p. 70). Do contrário, a lógica protetiva do direito laboral passaria a ser, quando muito, subsidiária ao direito comum, enquanto o que juridicamente se espera é o oposto.

Ainda que o direito civil determine, por exemplo,

- 1) que, se uma empresa relocada possui personalidade jurídica própria, ela será considerada independente da empresa deslocalizada, não se estabelecendo vínculo entre esta e os empregados daquela (Uriarte, 2007, p. 15); ou
- 2) que, em uma cadeia produtiva, o alcance dos contratos de trabalho seja delimitado pelos contratos civis que regem as relações entre as empresas que a compõem (Uriarte; Colotuzzo, 2009, p. 16),
 - a) “por que admitir a validade, em matéria laboral, de disposições comerciais ou civis sobre sociedades ou sobre personalidade jurídica?”
 - b) “por que aceitar esse critério em vez de fazer primar os princípios laborais da primazia da realidade, da proteção, da boa-fé, da igualdade e da não discriminação?”
 - c) “por que não visualizar ali um conjunto econômico, um só empregador, um empregador complexo que unificaria a responsabilidade?” (Uriarte, 2007, p. 16)¹⁵⁵.

Retomando-se a lente do direito do trabalho, vê-se que, em um contexto de descentralização produtiva, empresas formal e aparentemente independentes se encontram de tal modo entrelaçadas que passam a constituir um todo unitário, diluído em múltiplas personalidades jurídicas que respondem a um mesmo interesse (Uriarte, 1981, p. 73, 2007, p. 7). Em outras palavras, o poder econômico não se exerce no plano isolado de cada empresa – mesmo que os direitos e obrigações em relação a terceiros nasçam no âmbito de cada uma delas (Gondim, 2019, p. 145) –, mas no vértice da cadeia que organiza a produção.

¹⁵⁵ Tradução livre. No original: “¿Por qué admitir la validez en materia laboral de disposiciones comerciales o civiles sobre sociedades o sobre personalidad jurídica? [...] ¿por qué aceptar este criterio en vez de hacer primar principios laborales de primacía de la realidad, de protección, de buena fe, de igualdad y de no discriminación? [...] ¿por qué no visualizar allí un conjunto económico, un sólo empleador, un empleador complejo que unificaría la responsabilidad [...]?” (Uriarte, 2007, p. 16).

À luz dos princípios laborais da primazia da realidade, da proteção, da boa-fé, da igualdade e da não discriminação, as relações civis que fragmentam os vínculos trabalhistas perdem a validade, e torna-se possível visualizar, nesse emaranhado de personalidades jurídicas, um conjunto econômico, um só empregador, um empregador complexo que unifica a responsabilidade trabalhista (Uriarte, 2007, p. 16).

Reconhecida essa premissa, Oscar Uriarte analisa as técnicas jurídicas mais adequadas a viabilizar sua aplicação prática na defesa dos trabalhadores, e destaca, nessa tarefa, a potencialidade dos direitos humanos laborais em razão de seu caráter plenamente universalizável. Para isso, debruça-se sobre os direitos e princípios previstos na Declaração de 1998 da Organização Internacional do Trabalho, como se vê a seguir.

5.2.1 A cláusula social universal nas entrelinhas da Declaração de 1998

A Organização Internacional do Trabalho é protagonista na sistematização de um direito internacional do trabalho (Delgado; Delgado, 2019, p. 426).

Seu sistema normativo se vincula, desde sua origem, em 1919¹⁵⁶, à promoção da justiça social e à consecução de condições de trabalho dignas e humanas para todos, bem como ao estabelecimento de padrões trabalhistas mínimos que regulem a concorrência, relacionando-se estrategicamente ao comércio internacional (Uriarte, 2001, p. 7).

Em 1944, com a publicação da Declaração de Filadélfia – que, em 1946, viria a ser anexada à nova Constituição da OIT –, seu alcance foi expandido e fundamentou, nos anos subsequentes, o reforço de seu “padrão regulatório lastreado na proteção aos direitos trabalhistas, mediante adoção de 84 Convenções Internacionais e 94 Recomendações Internacionais”¹⁵⁷ (Delgado; Delgado, 2019, p. 428).

¹⁵⁶ “A Constituição original da OIT formou a Parte XIII do Tratado de Versalhes (1919). [...] Em 1944, a Conferência Geral adotou a Declaração da Filadélfia, que reafirmou os objetivos e propósitos fundamentais da OIT. A Declaração está anexada e faz parte integrante da Constituição” (OIT, 2021, n. p.).

¹⁵⁷ Em 2026, a OIT possui 192 Convenções e 209 Recomendações. “Das 98 Convenções e 1 Protocolo ratificados pelo Brasil, 66 estão em vigor, 18 foram denunciados, 14 instrumentos foram revogados, e 1 foi ratificado nos últimos 12 meses” (OIT, 2026b, n. p.).

Esse período reforçou a centralidade dos princípios fundamentais consubstanciados na Constituição da OIT, aprofundando as garantias afiançadas em seu nascimento e elastecendo o espectro de proteção (Miraglia, 2012, p. 62).

Todavia, na década de 1970, esses parâmetros foram atravessados por um novo impulso globalizatório e suas inúmeras implicações na organização do trabalho (Delgado; Delgado, 2019, p. 435), o que fragilizou a ligação até então eficiente entre acordos internacionais do trabalho e o comércio internacional (Uriarte, 2001, p. 7-8).

Dois grandes flancos foram identificados.

Primeiramente, a ratificação: no sistema tradicional da OIT, obriga-se às suas normas apenas o país que as ratifica, isto é, a eficácia nacional das Convenções depende de ratificação – cujas taxas, à época, se estagnaram (Nicoli, 2015, p. 177), refletindo a dissociação entre liberalização comercial e proteção social, bem como o enfraquecimento dos atores coletivos do trabalho e dos mecanismos de regulação estatais (Davies; Vadlamannati, 2011, p. 15-16). Nesse contexto, a ratificação passou a ser percebida como fator de elevação de custos e de restrição competitiva, perdendo centralidade como instrumento de inserção internacional.

O segundo flanco diz respeito ao problema ainda não resolvido da maior parte das normas internacionais: a debilidade do sistema de observação e controle^{158 159}, e a dificuldade de aplicar coercitivamente sanções ou decisões (Uriarte, 2007, p. 11-12).

¹⁵⁸ O sistema atual de supervisão da OIT se baseia na análise periódica de relatórios enviados pelos Estados-membros, examinados pelo Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações e pelo Comitê Tripartite da Conferência Internacional do Trabalho. Os procedimentos especiais compreendem os mecanismos de representações, de queixas e o procedimento específico sobre liberdade sindical. O sistema inclui ainda a elaboração de levantamentos gerais anuais, fundamentados em informações governamentais e de organizações de trabalhadores e empregadores, bem como a prestação de assistência técnica e apoio à elaboração legislativa, em conformidade com os artigos 19, 22 e 23 da Constituição da OIT (OIT, 2026a, n. p.).

¹⁵⁹ No Brasil recente, por exemplo, a Lei n.º 13.467/2017 tem sido objeto de análise pelo Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) da OIT, formado por juristas independentes que examinam os relatórios nacionais sobre a aplicação de Convenções e Recomendações, emitindo observações e orientações. Em 2024, a Observação publicada pelo Comitê informou que examinou os apontamentos da CNI, da CUT e do Estado brasileiro sobre a aplicação das Convenções, incluindo medidas adotadas durante a pandemia, e, dadas as posturas distintas entre esses apontamentos, reiterou a importância da negociação coletiva e da necessidade de sanções eficazes contra a discriminação antissindical. Ainda, destacou a redução do número de instrumentos de proteção laboral desde 2017 e solicitou a revisão dos artigos 611-A e 611-B da CLT. Questionou a prevalência de contratos individuais sobre acordos coletivos (art. 444 da CLT), a situação dos trabalhadores autônomos (art. 442-B) e a hierarquia entre acordos coletivos de trabalho (ACT) e convenções coletivas de trabalho (CCT) (art. 620), pedindo informações e medidas de correção. Afirmou, por fim, a expectativa de que o grupo de trabalho criado em 2023 considere suas recomendações (OIT, 2024, n. p.). Até fevereiro de 2026, não houve publicação de outra observação pelo CEACR; tampouco foram tomadas medidas, pelo Estado brasileiro, que efetivassem esse conjunto de recomendações. / Uma consulta completa da situação do Brasil em relação às normas da OIT pode ser feita online no Sistema de Informação sobre Normas Internacionais do Trabalho (OIT, 2026b; 2026d).

Nesse novo cenário, a OIT passou a diversificar sua atuação institucional, política e normativa para além das normas tradicionais (Delgado; Delgado, 2019, p. 428; Nicoli, 2015, p. 201).

Destacam-se, no período, a publicação da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social em 1977 (atualizada em 2000, 2006, 2017 e 2022) e a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 (atualizada em 2022)¹⁶⁰, instrumento, esse, sobre o qual Oscar Uriarte concentra sua análise na busca por técnicas jurídicas que melhor fundamentem a aplicação do empregador complexo.

A Declaração de 1998 organiza um conjunto reduzido de princípios e direitos: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções 87¹⁶¹ e 98 da OIT); a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções 29 e 105 da OIT) e do trabalho infantil (Convenções 138 e 182 da OIT); a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções 100 e 111 da OIT) – a serem respeitados por todos os países filiados à OIT, independentemente da ratificação ou não das Convenções correspondentes¹⁶² (OIT, 1998, p. 2; Uriarte, 2007, p. 12; Delgado; Delgado, 2019, p. 436-437).

O objetivo expresso no instrumento foi a promoção dos princípios e direitos fundamentais consagrados na Constituição da OIT (1919) e na Declaração de Filadélfia (1944):

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum (OIT, 1946, p. 19).

¹⁶⁰ Mais recentemente, destacam-se a Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008 (alterada em 2022), e a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, de 2019.

¹⁶¹ Essa é a única das Convenções listadas nesse parágrafo que, até 2026, o Brasil não ratificou.

¹⁶² Em 2022, a Declaração de 1998 foi atualizada para fazer constar, como parte de seus princípios fundamentais, “um ambiente de trabalho seguro e saudável” (OIT, 2022, p. 9).

A publicação da Declaração de 1998, contudo, gerou interpretações opostas (Uriarte, 2001, p. 8, 2007, p. 12).

De um lado, viu-se sua aprovação como um desmonte do detalhado sistema normativo aprimorado pela OIT desde sua origem, cuja vocação à incorporação ao direito positivo de cada país se tornaria, com a Declaração de 1998, uma pequena carta de boas intenções (Uriarte, 2007, p. 12; Reis, 2009, p. 181).

De outro lado, entendeu-se que seu caráter declaratório não retiraria sua hierarquia, mas, sim, conferiria ao instrumento a máxima possível, a partir do reconhecimento universal de determinados direitos humanos já consagrados pelo costume internacional, pelos princípios gerais do direito e por outros pactos e instrumentos internacionais (Uriarte, 2007, p. 12).

Oscar Uriarte se filia à compreensão de que a própria finalidade da Declaração de 1998 foi a criação de uma cláusula social universal, destinada a orientar acordos, organismos e Estados no âmbito do comércio internacional, cujo caráter obrigatório a inseriu no conjunto normativo que codifica um direito universal dos direitos humanos (Uriarte, 2001, p. 8). Conjunto esse, formado, principalmente, pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, bem como pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e pelo Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966 (Delgado, 2011, p. 64).

Esse grupo normativo contribui para “concretizar o processo de maturação dos direitos humanos trabalhistas a nível global” (Delgado; Buriti, 2025, p. 11) e possui pretensão de universalidade “porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, sob a crença de que a condição de pessoa é o requisito único para a titularidade de direitos”, e porque considera “o ser humano como um ser essencialmente moral, dotado de unicidade existencial e dignidade” (Piovesan, 2004, p. 22).

Ressalvam-se, nesse aspecto, as críticas baseadas no relativismo cultural, segundo o qual os direitos considerados essenciais variam entre culturas e permanecem condicionados a contextos nacionais específicos (Delgado, 2011, p. 67); e, em outra perspectiva, o multiculturalismo, que afirma a possibilidade de uma política global dotada de legitimidade local, fundada no reconhecimento da incompletude das culturas e na construção intercultural dos direitos (Santos, 2003, p. 28).

Nesse contexto, destaca-se a compreensão de Gabriela Delgado, de que regimes autoritários “têm o poder de esterilizar o desenvolvimento dos direitos

humanos” ao inviabilizar experiências democráticas e ao limitar a consolidação dos direitos como padrão de organização social. A democracia constitui, nesse sentido, o espaço institucional de afirmação da dignidade da pessoa humana como valor jurídico central (Delgado, 2011, p. 67).

É nessa “base laboral mínima indisponível” (Uriarte, 2001, p. 17), amparada pelo caráter universalizável dos direitos humanos, que Oscar Uriarte deposita sua maior expectativa de uma solução definitiva a longo prazo:

Se há uma parte do Direito que pode ser totalmente globalizável, ela é constituída pelos direitos humanos, isto é, aqueles direitos que são inerentes à pessoa humana em razão de sua condição de ser humano, independentemente de sua vinculação com qualquer Estado nacional, seja essa vinculação de nacionalidade, cidadania, residência etc. Se há um conjunto de direitos dos quais todos somos titulares, esse conjunto corresponde a um piso mínimo universal; e, o que é fundamental para os nossos fins, é que esse piso mínimo, sobre o qual já existe, teoricamente, convergência e uniformidade, contém numerosos direitos trabalhistas reconhecidos como direitos humanos (Uriarte, 2007, p. 13)¹⁶³.

Somam-se ao grupo de instrumentos de amplitude universal também aqueles de amplitude regional¹⁶⁴, cujo alcance restringe-se a um continente ou bloco regional específico; e os de alcance nacional, “cuja representação se dá especialmente pela previsão dos direitos fundamentais nas constituições, como é o caso brasileiro com a

¹⁶³ Tradução livre. No original: “*Si hay una parte del Derecho que puede ser totalmente globalizable, es la constituida por los derechos humanos, es decir, aquellos derechos que son inherentes a la persona humana por su condición de ser humano, independientemente de su vinculación con cualquier Estado nacional, sea ésta una vinculación de nacionalidad, ciudadanía, residencia, etc. Si hay un conjunto de derechos de los que todos somos titulares, ese es un piso mínimo universal; y lo fundamental a nuestros efectos, es que ese piso mínimo sobre el que ya hay, teóricamente, convergencia y uniformidad, contiene numerosos derechos laborales que son reconocidos como derechos humanos*” (Uriarte, 2007, p. 13).

¹⁶⁴ Um rol não exaustivo dos principais instrumentos de amplitude universal ou regional, publicados no século XX, sobre direitos humanos com conteúdo laboral – isto é, que incluem direitos trabalhistas entre os direitos fundamentais do ser humano – abrange os seguintes: o Preâmbulo da Constituição da OIT, de 1919, e a Declaração da Filadélfia, de 1944 (OIT, 1946); a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (OIT, 1998); a Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948); o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU, 1966b); o Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos (ONU, 1966a); a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (OEA, 1948b); a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais (OEA, 1948a); a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, ou Pacto de San José da Costa Rica (OEA, 1969); o Protocolo de San Salvador (OEA, 1988); a Carta Social Europeia (UE, 1961); a Carta Comunitária dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores (UE, 1989); a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (UE, 2000); a Declaração Sociolaboral do Mercosul (Mercosul, 1998); o Anexo I do Acordo de Cooperação Laboral, complementar ao Acordo de Livre Comércio da América do Norte (NAFTA, 1994) (Uriarte, 2001, p. 9).

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988”, que representa a institucionalização dos direitos humanos no Brasil (Delgado, 2011, p. 65).

Esse amplo conjunto de direitos humanos trabalhistas, consagrado nos Pactos e Declarações de direitos humanos – universais, europeus e americanos –, também se encontra nas partes dogmáticas das Constituições nacionais, [...]. Assim, o conjunto de direitos humanos trabalhistas reconhecidos nos Pactos e Declarações internacionais, bem como nas Constituições nacionais, integra o *jus cogens* ou a ordem pública internacional e, nessa condição, pode ser aplicado por qualquer corte nacional¹⁶⁵ ou internacional¹⁶⁶ como direitos intangíveis, irrenunciáveis e imprescritíveis (Uriarte, 2007, p. 13)¹⁶⁷.

Há que se ponderar, porém, que os instrumentos internacionais laborais não lograram conter a centralização do poder econômico nem impedir a externalização sistemática dos custos sociais da produção. A centralidade atribuída ao direito internacional convive com sua incapacidade de produzir respostas jurídicas diretamente operacionais frente à reorganização global do capital (Uriarte, 2007, p. 16).

As regulações nacionais tampouco conseguem apreender integralmente a descentralização produtiva, uma vez que as dinâmicas internacionais escapam aos limites territoriais do Estado (Uriarte, 2007, p. 11):

Na solução dos conflitos espaciais de leis trabalhistas (Direito do Trabalho Internacional ou Direito Internacional Privado do Trabalho), o ponto de conexão tradicional, que é a *lex loci executionis*, isto é, a aplicação da lei do lugar de execução do trabalho, serve [...] para regular o ato de deslocalização, mas não serve para regular o ato complexo de deslocalização e realocação em seu conjunto. No local de destino, a lei do lugar de execução será a do país de destino, por definição, uma legislação menos favorável. Por isso, é necessário

¹⁶⁵ No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, consultar pesquisa recente desenvolvida por Gabriela Delgado e Tamara Buriti (2025), cujo objetivo foi “averiguar de que modo as convenções fundamentais delineadas pela OIT, na Declaração de 1998, são articuladas no padrão decisório do TST”. Buscou-se “identificar se e como a Corte faz referência a essa normativa internacional, tida como norma de *jus cogens*, em aplicação do controle de convencionalidade” (Delgado; Buriti, 2025, p. 1).

¹⁶⁶ Nesse aspecto, remonta-se ao caso José Pereira, narrado no segundo capítulo desta tese. Ainda, especificamente sobre trabalho escravo contemporâneo, uma análise aprofundada da atuação dos tribunais internacionais pode ser consultada em Agapito, 2022, p. 20-69.

¹⁶⁷ Tradução livre. No original: “Este nutrido conjunto de derechos humanos laborales recogidos en los Pactos y Declaraciones de derechos humanos - universales, europeas y americanas -, también está contenido en las partes dogmáticas de las Constituciones nacionales, [...]. Así, el conjunto de derechos humanos laborales reconocidos en los Pactos y Declaraciones internacionales, tanto como en las constituciones nacionales, forman parte del *jus cogens* u orden público internacional y en tal condición, pueden ser aplicados por cualquier corte nacional o internacional como derechos intangibles, irrenunciables e imprescriptibles” (Uriarte, 2007, p. 13).

considerar o conjunto da operação (deslocalização e realocização) como um único ato jurídico complexo, passível de ser regulado por um mesmo ponto de conexão, o mais favorável à proteção dos direitos do trabalhador (Uriarte, 2007, p. 15)¹⁶⁸.

Essa leitura não conduz à negação da relevância do direito interno, mas à constatação de seus limites quando operado a partir de categorias tradicionais centradas na empresa formalmente considerada (Uriarte, 2007, p. 10).

Então, e aqui está a chave teórica de Uriarte, o conceito de empregador deve ser reinterpretado para finalmente se adequar ao contexto social atual, marcado por cadeias produtivas complexas, poder econômico concentrado e vínculos laborais fragmentados.

No plano nacional, essa tarefa exige, primeiro, a adoção da norma mais favorável como ponto de conexão privilegiado no direito do trabalho internacional, e, em segundo, exige outra operação de técnica jurídica – de natureza material, e não de solução legislativa –, que conduz ao manejo dos conceitos de empregador e de responsabilidade trabalhista (Uriarte, 2007, p. 15-16).

É precisamente nesse ponto que a presente tese se ancora para avançar por uma via territorializada.

Concorda-se com o autor quanto à necessidade de se buscar a técnica jurídica mais adequada para minimizar os efeitos da descentralização produtiva em sua totalidade. E concorda-se que o direito nacional de um país não é capaz de fazê-lo por todos os Estados nacionais. Concorda-se que tampouco as normas internacionais tradicionais lograram conter a centralização do poder econômico e impedir a externalização sistemática dos custos sociais da produção. Mas também se concorda com a potencialidade da cláusula social universal.

Ao mesmo tempo, a concordância com a necessidade de uma resposta jurídica totalizante convive, nesta pesquisa, com o reconhecimento das limitações que hoje impedem sua plena realização.

¹⁶⁸ Tradução livre. No original: “*En la solución de conflictos espaciales de leyes laborales (Derecho del trabajo internacional o Derecho internacional privado del trabajo), el punto de conexión tradicional, que es la lex loci executionis, la aplicación del lugar de ejecución del trabajo, sirve (en el caso, por ejemplo, español), para regular el acto de deslocalización, pero no sirve para regular el acto complejo, de deslocalización y localización en su conjunto. En el lugar de destino, la ley del lugar de ejecución será la del país de destino, por definición, una legislación menos favorable. Por eso, hay que apuntar a considerar al conjunto de la operación (deslocalización y relocalización), como un sólo acto jurídico complejo que pudiera llegar a estar regulado por un mismo punto de conexión, el más favorable a la protección de los derechos del trabajador*” (Uriarte, 2007, p. 15).

Por essa razão, este estudo se volta à construção de uma resposta imediata e territorializada para situações específicas de trabalho escravo no interior da cadeia produtiva.

Transfere-se a proposta de Uriarte para um plano de operabilidade na concretude do direito brasileiro, orientado pela urgência da tutela laboral e pela possibilidade efetiva de imputação jurídica no presente imediato.

E, nesse aspecto, o direito brasileiro guarda plena capacidade.

Assim sendo, dispensa-se a inovação legislativa e traz-se ao centro da discussão os próprios preceitos constitucionais laborais, voltados, invariavelmente, à promoção da justiça social.

Parte-se da contribuição teórica de Oscar Uriarte para uma interpretação de caráter nacional, consciente de seus limites, mas orientada pela possibilidade de aplicação imediata no âmbito do direito do trabalho brasileiro, em situações que violam direitos humanos universais, como se desenvolve a seguir.

5.3 A institucionalização dos direitos humanos pela Constituição de 1988

O ponto de partida dessa interpretação no território brasileiro se situa, e não poderia ser diferente, no plano constitucional.

Desde o preâmbulo, é expresso o caráter social da Constituição da República de 1988:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL (Brasil, 1988, n. p.).

A Constituição de 1988 consagra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos do Estado brasileiro, em seu art. 1º, *caput* e incs.

III e IV, de aplicação imediata nos termos do §1º¹⁶⁹ do art. 5º, e vincula a organização da atividade econômica à tutela da dignidade do trabalhador, no *caput* e nos incisos do art. 170.

O Estado brasileiro é, nesse sentido, um “Estado de abertura constitucional radicado no princípio da dignidade do ser humano” (Sarlet, 2007, p. 67). E não há desvinculação possível entre a dignidade humana e a proteção ao trabalho.

O caráter social do direito ao trabalho é previsto no art. 6º¹⁷⁰ da CR/1988, ao lado da educação, da saúde, da alimentação, da moradia, do transporte, do lazer, da segurança, da previdência social, da proteção à maternidade, da infância e da assistência aos desamparados.

O art. 7º equipara trabalhadores urbanos e rurais, e estabelece um rol detalhado e expressamente aberto de direitos fundamentais, orientado à melhoria contínua de sua condição social, assegurando direitos relativos à estabilidade econômica, à remuneração, à jornada, à saúde e segurança, à proteção contra riscos e à repressão de discriminações.

Esse conjunto de princípios e direitos positivados consagra a institucionalização dos direitos humanos na Constituição de 1988 (Delgado, 2011, p. 65) como direitos fundamentais e, portanto, deve ser compreendido em sua inteireza, um todo unitário.

A gravidade da escravização de trabalhadores é explícita no art. 243¹⁷¹ da Constituição desde a EC n.º 81/2014, que determinou a expropriação de terras onde forem encontrados trabalhadores escravizados e a destinação dessas terras à reforma agrária e a programas de habitação popular, em consonância com seu art. 3º, I¹⁷², que prevê como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, dentre outros princípios, a construção de uma sociedade livre, justa e igualitária.

¹⁶⁹ “Art. 5º [...]. § 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata” (Brasil, 1988, n. p.).

¹⁷⁰ “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015)” (Brasil, 2015a, n. p.).

¹⁷¹ “Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º. / Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei” (Brasil, 2014, n. p.).

¹⁷² “Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;” (Brasil, 1988, n. p.).

No mesmo sentido, o *caput* do art. 5º, fundamental em todas as esferas de proteção da dignidade humana, previu a igualdade substancial de todas as pessoas brasileiras e estrangeiras residentes no país, “sem distinção de qualquer natureza”, garantindo-se “a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”. Os incisos III e XLI do mesmo artigo ainda garantiram, respectivamente, “que ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante” e que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais” (Brasil, 1988, n. p.).

Também o art. 5º prevê o caráter inviolável da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (inc. X); o direito ao livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (inc. XIII); a liberdade de locomoção (inc. XV); e a proibição à restrição de liberdade em casos não previstos em lei (inc. LXVII).

Portanto,

A dignidade da pessoa humana é patente, sustenta a existência de todos os direitos fundamentais previstos no texto constitucional, e revela que o ordenamento jurídico está construído para a proteção dos direitos básicos, essenciais, dos seres humanos, entre eles os previstos para a proteção daqueles que vivem de sua força de trabalho (Brito Filho, 2024, p. 65).

Igualmente, as relações internacionais do Brasil devem ser guiadas pela prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II¹⁷³), previsão que antecipava, em dez anos, a cláusula social universal (Uriarte, 2001, p. 1) prevista na Declaração da OIT de 1998.

Ademais, nos termos do § 2º do art. 5º, os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem aqueles decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

A força normativa da Constituição de 1988 e seu caráter vinculante e obrigatório sobre o direito privado decorrem de sua base principiológica e da própria disposição de direitos fundamentais em seu texto:

¹⁷³ “Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: [...] II - prevalência dos direitos humanos;” (Brasil, 1988, n. p.).

No Direito brasileiro, a eficácia horizontal direta dos direitos fundamentais decorre da moldura axiológica delineada pela Constituição de 1988 e do sistema de direitos fundamentais por ela adotado. Trata-se de uma Constituição social, com um generoso elenco de direitos sociais e econômicos (CR/1988, arts. 6º a 11) oponíveis a particulares, que indica como primeiro objetivo fundamental da República “construir uma sociedade livre, justa e solidária” (art. 3º, I) e que, conforme ressaltam Sarmiento e Gomes, “não se ilude com a miragem liberal de que é o Estado o único adversário dos direitos fundamentais”. A Constituição brasileira de 1988 erigiu os direitos sociais trabalhistas à categoria dos direitos fundamentais no paradigma do Estado Democrático de Direito, marcado pela promoção da justiça social e pelo objetivo de redução da pobreza e da marginalidade (CR/1988, art. 3º, III). Para isso, submete a propriedade privada (inclusive a empresa) a uma função socioambiental (arts. 5º, XXIII, e 170, III) e institui como objetivo da ordem econômica a busca do pleno emprego (art. 170, IV) para promover o trabalho como suporte de valor da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III e IV). **Nessa perspectiva, que de todo aqui se adota, a constitucionalização do Direito Privado no Brasil sequer é uma opção interpretativa, pois foi o próprio legislador constituinte que optou por disciplinar em linhas gerais inúmeros institutos do Direito Privado** (Amorim, 2022, p. 378, destaques acrescidos).

Se ainda há impasse teórico acerca da irradiação dos direitos fundamentais sobre relações privadas, então, é a própria Constituição que o resolve ao reconhecer expressamente em seu texto os efeitos dos direitos fundamentais em relação a terceiros (Canotilho, 2003, p. 1288; Amorim, 2022, p. 380).

Ademais, embora as decisões judiciais não se apoiem em fundamentação teórica que dê lastro a qualquer corrente específica de pensamento constitucional, essa eficácia horizontal de direitos fundamentais se consolidou no cenário judicial sobre as relações privadas de trabalho no Brasil¹⁷⁴ (Sarmiento, 2004, p. 402; Sarmiento; Gomes, 2011, p. 61).

Sua aplicação horizontalizada representa o “resultado dialético entre o texto normativo e a realidade da vida constitucional”, que exprime “o objeto do querer cívico comprometido com a ação” (Sampaio, 2003, p. 19 e p. 52). Em outras palavras, a tarefa da Constituição deve ser, sempre, a realidade, de modo que seu conjunto de princípios e direitos se apresenta como programa normativo de conformação do Estado e da sociedade (Canotilho, 1982, p. 166).

É nesse sentido que,

¹⁷⁴ Para uma análise dessa aplicação no âmbito do Supremo Tribunal Federal a partir de 1977, consultar Sarmiento, 2004; e, no âmbito da Justiça do Trabalho, consultar Sarmiento; Gomes, 2011.

Comprometida com o enfrentamento dos problemas estruturais associados à desigualdade social, reconhece a Constituição democrática de 1988 que muitos dos perigos aos direitos fundamentais provêm dos poderes econômicos. Por isso, fundamentalizou direitos sociais como veículos para reduzir a pobreza e a marginalidade (CR/1988, art. 3º, III), e estabeleceu como objetivo da ordem econômica a busca do pleno emprego (art. 170, IV) para promover trabalho digno, dotado de valor social (art. 1º, III e IV) (Amorim, 2022, p. 380).

O pilar estruturante do sistema jurídico social de proteção é, portanto, o trabalhador. Logo, a concretização dos direitos sociais – dentre os quais, o direito ao trabalho – é elemento imprescindível para a consolidação e efetivação da própria dignidade humana no Estado Democrático de Direito brasileiro (Miraglia, 2012, p. 17).

Dessa base emana o direito fundamental ao trabalho digno (Delgado, 2015, p. 49), “único meio de acesso e oportunidade às condições materiais dignas de vida para a grande maioria da massa trabalhadora desprovida de patrimônio” (Amorim, 2022, p. 380); e emana a necessidade de reinterpretação normativa, no fluir do tempo histórico, para assegurar a continuidade da proteção desse direito fundamental (Miraglia, 2012, p. 28).

A prática do trabalho escravo representa a negação direta desse núcleo axiológico constitucional, pois subverte a centralidade da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, esvazia o conteúdo material dos direitos fundamentais e rompe com os parâmetros mínimos de proteção consagrados no texto constitucional e no sistema internacional de direitos humanos.

Quando essa violação ocorre no interior de cadeias produtivas, estruturadas por múltiplos vínculos contratuais e por formas fragmentadas de organização empresarial, ela evidencia um modelo de produção assentado na delegação sistêmica de riscos e na diluição de responsabilidades, incompatível com os compromissos constitucionais assumidos pelo Estado brasileiro. A ocorrência do trabalho escravo na base da cadeia produtiva é resultado extremo de um arranjo econômico-jurídico que opera em tensão permanente com os fundamentos constitucionais da ordem social e econômica.

Nesse cenário, retoma-se a lição de Canotilho (1982, p. 166) – segundo a qual a tarefa da Constituição deve ser, sempre, a realidade –, pois se impõe a leitura das categorias justralhistas à luz das exigências materiais. A violação de direitos

humanos e fundamentais decorrente do trabalho escravo em cadeias produtivas impõe a reconstrução das categorias tradicionais do direito do trabalho, de modo a permitir a responsabilização unitária da cadeia produtiva, em consonância com os fundamentos constitucionais da dignidade humana e do valor social do trabalho.

5.4 A reinterpretação da noção de empregador no direito laboral brasileiro

A centralidade da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho prevista na Constituição de 1988 adensa a estrutura principiológica do direito do trabalho previamente construída no plano infraconstitucional, reorientando-a à luz do projeto democrático de justiça social e de tutela do trabalho digno.

Como leciona Grijalbo Coutinho:

Estruturado em princípios, o Direito do Trabalho possui afinidade com toda e qualquer diretriz principiológica valorizadora dos Direitos Humanos da classe trabalhadora, como se nota da essência do princípio da vedação do retrocesso social, instrumento jurídico apto a evitar contrarrevoluções no campo social. A sua observância pelo intérprete preserva o núcleo dos direitos sociais já realizados e efetivados, de modo que devem esses direitos ser considerados como constitucionalmente garantidos (Canotilho, 2003, p. 475), além de conferir efetividade ao dispositivo constitucional que normatiza o princípio da progressividade social (art. 7º, I) e aos princípios da proteção e da norma mais favorável (Coutinho, 2020, p. 292-293).

O princípio geral da proteção ao hipossuficiente é o fundamento nuclear do direito laboral e inspira os postulados da norma mais favorável, da condição mais benéfica, da primazia da realidade, da irrenunciabilidade de direitos, da continuidade do vínculo, da vedação à alteração contratual lesiva, da razoabilidade e da boa-fé (Plá Rodriguez, 1993, p. 19-20).

A partir do sentido primeiro de proteção ao trabalhador, impõe-se: a prevalência da situação fática sobre construções contratuais aparentes; a estabilidade do emprego; a neutralização de mecanismos que imponham ao trabalhador a renúncia da proteção laboral; e a garantia de que, havendo pluralidade de normas, sempre será aplicável aquela que melhor resguardar a parte empregada (Silva, 1999, p. 70; Uriarte, 2007, p. 15-16). É por isso que, se “relegada a essência protetiva obreira, surgirá outro ramo do direito que não será o do trabalho” (Coutinho, 2020, p. 276).

Qualquer manobra ou conduta burocrática tendente a fazer com que a força de trabalho seja insumo banal da produção capitalista, portanto, objeto, de supressão pelo legislador ordinário, desfia a força do mandamento trabalhista primeiro (Coutinho, 2020, p. 350).

O direito laboral é, nesse sentido, ramo vocacionado a contribuir com a tarefa constitucional de realização de seus preceitos fundamentais na concretude do trabalho, assegurando que a forma jurídica não prevaleça sobre a materialidade do vínculo.

A perda da centralidade da proteção desfigura o próprio ramo justralhista, convertendo-o em linguagem jurídica destituída de efetividade social e afastada da noção constitucional de função social da propriedade, de valorização do trabalho e de livre iniciativa, previstas todas no mesmo art. 170 da CR/1988, complementares entre si.

José Afonso da Silva ensina que, na leitura mais adequada do art. 170, pode-se falar tanto em “função social da empresa” quanto em “função social do poder econômico” (Silva, 1998, p. 780):

O art. 170, III ao ter a função social da propriedade como um dos princípios da ordem econômica, reforça essa tese, mas a principal importância disso está na sua compreensão como um dos instrumentos destinados à realização da existência digna de todos e da justiça social. Correlacionando essa compreensão com a valorização do trabalho humano (art. 170, caput), a defesa do consumidor (art. 170, V), a defesa do meio ambiente (art. 170, VI), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII) e a busca do pleno emprego (art. 170, VIII), **tem-se configurada a sua direta implicação com a propriedade dos bens de produção, especialmente imputada à empresa pela qual se realiza e efetiva o poder econômico, o poder de dominação empresarial** (Silva, 1998, p. 170, destaques acrescidos).

Assim sendo, o direito do trabalho não se limita e nem pode se limitar à tutela formal do contrato individual, mas, sim, deve voltar-se à apreensão da unidade econômica que organiza, dirige e se beneficia da força de trabalho, atento à realidade da relação de emprego.

Em pesquisa jurisprudencial virtual no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, sem restrição de data e englobando todas as categorias previstas na ferramenta de busca do TST (acórdãos, decisões monocráticas, súmulas, precedentes normativos,

orientações jurisprudenciais, decisões da presidência, decisões da vice-presidência e decisões da corregedoria geral), sobre o termo “empregador complexo”, foi encontrada uma única decisão, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, nos autos do processo n.º TST-Ag-RR-100533-59.2017.5.01.0020, publicada em 2020.

Trata-se de processo ajuizado anteriormente à Lei n.º 13.467/2017, cujo recurso da 1ª reclamada buscava rediscutir a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que reconhecia o vínculo entre reclamante (ajudante de caminhão) e 1ª reclamada (prestadora: BAT Transportes, Logística e Armazenagem Ltda.), com responsabilidade subsidiária da 2ª reclamada (tomadora: Leroy Merlin Companhia Brasileira de Bricolagem).

A rediscussão do caso no âmbito do TST foi impedida pela impossibilidade de reexame de matéria fática na instância superior. De todo modo, o Min. Relator rememorou os termos do acórdão regional, que, por sua vez, mencionava a figura do empregador complexo para afastá-la:

[...] Para a primeira ré, estar-se-ia próximo à clássica figura do chapa. Sob outro ponto de vista, no entanto, estar-se-ia diante de um único trabalhador, contraposto a uma intrincada teia de beneficiários, aproximando-o da configuração do empregador complexo. **Analiso o tema sob estes dois enfoques.** [...] A lei, no entanto, não qualifica (e nem poderia fazê-lo) todo e qualquer carregador/descarregador como avulso, considerando, em especial, o princípio da primazia da realidade, informador e tão caro ao direito do trabalho. Nesse passo, e por exemplo, **empresas de transporte, logística, armazenagem etc., exatamente como a primeira reclamada, não podem se valer desse tipo de trabalhador**, nem de forma direta, e muito menos de forma indireta, dissimulada, na medida em que inserido necessariamente na sua lógica produtiva, na sua atividade-fim. **O reclamante, portanto, não é chapa, nem trabalhador avulso.** Acrescente-se que a esta conclusão se chega, com muito mais razão ainda, quando a prestação de serviços ocorre exclusivamente à mesma transportadora e à mesma empresa de revenda ao consumidor final. Uma sequência racionalizada de beneficiários tão clara, que torna **despiciendo lançar-se mão do conceito de empregador complexo**, ideia que vem crescendo nas últimas décadas, a aprofundar e qualificar a proteção laboral em tempos de prestação de serviços mediante plataformas digitais. O nomen iuris é intuitivo, porque também complexa a subsunção dos fatos àquela figura principiológica. Mas, repito, a tanto não é necessário chegar-se para resolver o caso destes autos (TRT1, 2019c, n. p. *apud* TST, 2020d, negritos do original, sublinhados acrescidos).

Ocorre que, embora a decisão do acórdão regional tenha sido favorável ao trabalhador no sentido de reconhecer o vínculo de emprego entre ele e a 1ª reclamada

e determinar a responsabilidade subsidiária da 2ª reclamada, não foi reconhecida a aplicabilidade da teoria do empregador complexo, sob o argumento de que “a tanto não é necessário chegar-se para resolver o caso destes autos” (TRT1, 2019c, n. p.).

O caso em questão tratava de reconhecimento de relação empregatícia e consequente pagamento de verbas trabalhistas (como férias, décimo terceiro salário e FGTS, além de horas extras e intervalo intrajornada). Não tratava, todavia, de trabalho escravo.

Quando o trabalho escravo aparece na base de uma cadeia produtiva, evidencia-se um arranjo de organização econômica em que a responsabilidade pelos riscos foi fragmentada a tal ponto que o resultado extremo (violação de direitos humanos e fundamentais pelo crime de trabalho escravo) se tornou apenas um desdobramento do modo de funcionar da cadeia.

O exemplo paradigmático da cadeia produtiva do café, analisado em pormenores na presente tese, evidencia que a formação da cafeicultura brasileira se estruturou, desde o século XIX, sobre a centralidade da escravidão como eixo da acumulação e da inserção no mercado internacional (Rogerio, 2024, p. 35; Marquese; Tomich, 2009, p. 361). O processo de transição pós-1888 preservou continuidades fundiárias, relações assimétricas de poder e precarização do trabalho (Rogerio, 2024, p. 199), e, ao longo do século XX, articulou-se progressivamente às dinâmicas de integração funcional das cadeias produtivas globalizadas (Agapito, 2022, p. 98).

Essa inserção condicionou as modalidades de organização do trabalho rural às dinâmicas globais de concorrência, preços e demanda, deslocando o eixo da produção isolada para o conjunto articulado de atividades descentralizadas e economicamente dependentes que estruturam a cadeia produtiva (Santos, 2011, p. 128; Gereffi; Korzeniewicz, 1994, p. 96). No Brasil, instrumentos como parceria rural, empreitada, facção e terceirização operam, nesse contexto, como formas de ocultação do vínculo empregatício e de fragmentação da responsabilidade jurídica, dificultando a primazia da realidade e reforçando a vulnerabilização do trabalho (Biavaschi; Droppa, 2022, p. 15-16).

Como se viu ao longo deste estudo, a inserção da produção em cadeias coordenadas por agentes situados nos elos superiores não constitui fenômeno restrito à cafeicultura, mas expressão de um padrão mais amplo de organização econômica associado à globalização no contexto do capitalismo (Uriarte, 2010b, p. 60).

A integração funcional de atividades espacialmente dispersas, orientada por padrões técnicos, exigências logísticas e mecanismos privados de coordenação, condiciona setores diversos às mesmas dinâmicas de concorrência, preços e demanda (Dicken, 1998, p. 50; Gereffi *et al.*, 2001, p. 2). Esse arranjo projeta, sobre diferentes cadeias produtivas, formas semelhantes de descentralização da produção, transferência de riscos e fragmentação da responsabilidade, com repercussões diretas sobre as condições de trabalho e sobre os limites da tutela jurídica (Uriarte; Colotuzzo, 2009, p. 14).

Nesse quadro, a possibilidade de reinterpretação, à luz de Oscar Uriarte, da *noção de empregador em casos de trabalho escravo em cadeias produtivas* decorre diretamente da cláusula social universal, bem como das matrizes constitucional e principiológica do direito do trabalho, como condição de possibilidade da tutela efetiva de direitos humanos e fundamentais em cadeias produtivas.

Consoante Gabriela Delgado,

[...] o que se busca é resgatar a função teleológica trabalhista, pautada na melhoria das condições de trabalho em favor do empregado, a fim de que o ramo justrabalhista não perca sua essência em face das inovações paradoxais criadas pelo mundo moderno (Delgado, 2003, p. 176).

O art. 2º da CLT conceitua o empregador como aquele que assume os riscos da atividade econômica, conectando a titularidade do poder de direção e a apropriação do resultado produtivo à imputação de deveres, e oferecendo uma chave de leitura que privilegia a unidade econômica sobre a fragmentação formal.

Analise-se uma vez mais o inteiro teor do dispositivo: “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (Brasil, 1943, n. p.).

A *assunção dos riscos da atividade econômica* consubstancia o princípio da *ajenidad*, segundo o qual o empregado não assume os riscos do negócio, sendo estes suportados exclusivamente pelo empregador. A capacidade de *admitir, assalarar e dirigir a prestação pessoal de serviços* denota o poder diretivo e disciplinar que o empregador exerce sobre o empregado, caracterizando a subordinação jurídica, um dos pilares da relação de emprego. A prestação pessoal de serviços é direcionada e

organizada pelo empregador, que remunera o trabalho realizado, estabelecendo as condições para a sua execução.

De sua leitura se depreende que a fragmentação formal entre a empresa que assume os riscos da atividade econômica e remunera o trabalho e a empresa que dirige, controla e organiza a prestação de serviços não afasta, mas antes reforça, a necessidade de sua recomposição na figura de um empregador complexo, unitário (Uriarte, 2007, p. 16), como condição para a apreensão real do trabalho escravo em cadeias produtivas. Nesses casos, a dissociação formal entre elo de comando e de execução integra a própria dinâmica de viabilização do crime, impondo a reconstrução jurídica do vínculo empregatício como instrumento indispensável à efetividade da tutela laboral.

A cadeia produtiva responde, portanto, como “um conjunto econômico, um só empregador, um empregador complexo que unifica a responsabilidade” (Uriarte, 2007, p. 16), fazendo-se primar o preceito basilar de proteção ao trabalhador e ao trabalho digno.

Sendo a cadeia o próprio empregador em contexto de violação de direitos humanos e fundamentais por trabalho escravo, a responsabilidade é contratual, porque a cadeia é a real contratante do trabalhador escravizado. Conseqüentemente, a responsabilidade é atribuída a todo e qualquer elo que a integra, porque todos os seus integrantes compõem o empregador complexo.

Em outras palavras, considerando-se a cadeia produtiva como o empregador complexo em caso de trabalho escravo em seu interior, deve a cadeia – e, portanto, toda e qualquer empresa que a componha – responder pelos danos derivados dessa violação.

Destaca-se que essa responsabilidade não se confunde com a responsabilidade solidária disciplinada nos §§2º e 3º¹⁷⁵ do art. 2º da CLT, pois, aqui, é indiferente a caracterização de grupo econômico, por isso mesmo, a categoria do

¹⁷⁵ “Art. 2º [...] § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) / § 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes” (Brasil, 2017b, n. p.).

empregador complexo não se confunde com a categoria do empregador único consolidada na Súmula 129¹⁷⁶ do TST.

O reconhecimento do empregador complexo ora proposto desloca a cadeia produtiva para o interior da própria relação de emprego, e esse deslocamento torna contratual – para com todos os seus elos – o núcleo das obrigações violadas, ainda que a contratação formal tenha sido realizada por um único elo. A unidade empregadora sustenta a incidência das cláusulas legais obrigatórias já analisadas, com prevalência da tutela mais efetiva ao trabalhador, inclusive pela lógica da consunção em favor do regime mais protetivo.

A responsabilidade da cadeia é também objetiva. Não há que se falar em culpa e tampouco em individualizá-la, pois, como se viu no capítulo anterior, a submissão a jornadas exaustivas, restrições à liberdade, servidão por dívida e condições degradantes é absolutamente incompatível com os deveres jurídicos básicos inerentes à organização da atividade econômica.

Na Justiça do Trabalho, então, a identificação do empregador complexo pela violação de direitos humanos e fundamentais em razão da submissão de trabalhadores à condição análoga à de escravo permite que a reparação dos danos seja exigida de qualquer empresa que componha a cadeia produtiva, seja em ações coletivas ou individuais. A obrigação reparatória poderá recair sobre todos os integrantes da cadeia ou sobre aquele que apresente maior capacidade econômica para satisfazê-la – o que for mais benéfico para o trabalhador.

Na fase de execução do processo trabalhista, essa compreensão autoriza a constrição patrimonial de qualquer empresa que componha a cadeia, inclusive mediante mecanismos de bloqueio eletrônico de ativos financeiros, como os sistemas de pesquisa e restrição patrimonial utilizados pelo Poder Judiciário, assegurando efetividade à tutela dos direitos humanos e fundamentais violados.

A responsabilização trabalhista da cadeia produtiva por trabalho escravo expressa, assim, a concretização da constitucionalização do direito do trabalho, da função social da empresa e da centralidade dos direitos humanos laborais no ordenamento jurídico brasileiro. Essa construção impede a conversão da

¹⁷⁶ “Súmula nº 129 do TST - CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO. A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário. Observação: (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003” (TST, 2003d, n. p.).

fragmentação produtiva em instrumento de impunidade nos casos de trabalho escravo em cadeias produtivas, e retoma, à luz da Constituição de 1988 e da matriz principiológica do direito do trabalho, a unidade material do empregador.

Essa leitura também exerce função pedagógica e preventiva, como se espera da própria responsabilidade civil. A reunificação da responsabilidade até então fragmentada em caso de trabalho escravo em cadeias produtivas impõe a revisão de mecanismos de controle, formas de contratação e critérios de seleção de fornecedores, promovendo a incorporação efetiva da tutela do trabalho digno na gestão da atividade econômica.

A solução proposta não pretende esgotar o enfrentamento global da descentralização produtiva, nem substituir o debate internacional sobre um patamar mínimo de direitos humanos universais, mas afirma a possibilidade e a responsabilidade do direito brasileiro em oferecer respostas concretas à sociedade brasileira e aos trabalhadores escravizados em seu território.

6 CONSIDERAÇÕES CONCLUSIVAS

As perguntas indispensáveis ao direito do trabalho, sob o jugo da fragmentação dos riscos e das responsabilidades laborais, não podem ser outras.

“Por que admitir a validade, em matéria laboral, de disposições comerciais ou civis sobre sociedades ou sobre personalidade jurídica?”; “por que aceitar esse critério em vez de fazer primar os princípios laborais da primazia da realidade, da proteção, da boa-fé, da igualdade e da não discriminação?”; “por que não visualizar ali um conjunto econômico, um só empregador, um empregador complexo que unificaria a responsabilidade?”.

Na cláusula social universal, aglutinadora de direitos humanos universais e positivada pela Declaração de 1998 da Organização Internacional do Trabalho, Oscar Uriarte encontrou a via mais adequada, a longo prazo, para retomar a centralidade do direito do trabalho e responder a esses questionamentos.

O Brasil, membro-fundador da OIT, vincula-se a esse patamar e o reencontra no núcleo axiológico da Constituição da República de 1988, que consagra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamentos do Estado brasileiro, vinculando a ordem econômica à tutela do trabalho digno. Nessa moldura, a tarefa constitucional se volta à realidade, como programa normativo de conformação da sociedade e do Estado.

A prática do trabalho escravo fere esse núcleo axiológico e esvazia o conteúdo material dos direitos fundamentais, atingindo frontalmente a possibilidade de vida e trabalho dignos.

Quando essa violação acontece no interior de cadeias produtivas, estruturadas por múltiplos vínculos contratuais e por formas fragmentadas de organização empresarial, representa o resultado extremo de um arranjo econômico-jurídico que opera em tensão permanente com os fundamentos constitucionais da ordem social e econômica.

Funda-se em anterior e idêntica preocupação a matriz principiológica do direito do trabalho brasileiro, que não existe sem que o trabalhador e a proteção ao trabalho estejam no centro de sua pauta.

Em havendo violação de direitos humanos e fundamentais, como em trabalho escravo no interior de uma cadeia produtiva, então, há que se retomar a Constituição

e a base principiológica do direito do trabalho para compreender quem é o empregador e quem assume a responsabilidade trabalhista.

A figura do empregador complexo permite apreender a unidade material do empregador presente no próprio art. 2º da CLT, fazendo primar os princípios da proteção, da primazia da realidade, da boa-fé, da igualdade e da não discriminação.

Em casos de trabalho escravo no interior da cadeia produtiva, é a própria cadeia quem responde. É ela que se constitui como unidade empregadora, pois o comando econômico permanece concentrado e a produção opera por vínculos contratuais que organizam e viabilizam o resultado produtivo. E não há dispersão possível quando sua própria dinâmica produtiva resulta em trabalho escravo. Isso faz, de cada empresa que a compõe, também empregadora, e, portanto, também responsável trabalhista, primando-se a realidade sobre a forma.

Essa responsabilidade possui, portanto, natureza contratual, pois todos os elos da cadeia produtiva integram a relação jurídica de emprego que se desenvolve para atender ao conjunto articulado de interesses econômicos que a conformam.

E possui, ainda, natureza objetiva, pois a submissão de trabalhadores a condições análogas às de escravo é diametralmente oposta às obrigações básicas inerentes à organização da atividade econômica e à tutela do trabalho digno.

Vê-se nessa responsabilização também função preventiva e pedagógica, capaz de induzir a revisão de mecanismos de controle, critérios de seleção de fornecedores, formas de contratação e modos de organização produtiva, com maior preocupação pela tutela do trabalho digno na gestão da atividade econômica. A reunificação da figura do empregador reposiciona a responsabilidade pelo risco onde ele concretamente se encontra.

Não se oferece, na presente tese, uma solução integral à descentralização produtiva, embora se anseie por essa saída.

Nesta tese, responde-se à desproteção a que a descentralização produtiva submete trabalhadores escravizados no território brasileiro; reivindica-se a centralidade do direito do trabalho; e reafirma-se a força normativa dos direitos humanos e fundamentais consagrados no ordenamento jurídico pátrio.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGAPITO, Leonardo Simões. **As cadeias de produção agrárias e a colonialidade**: uma análise da regulação da escravidão na produção de café em Brasil e Colômbia a partir dos projetos de modernização no campo entre 1850 e 2020. 2022. Tese (Doutorado em Integração da América Latina) – Integração da América Latina, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/84/84131/tde-27012023-202148/>. Acesso em: 11 nov. 2025.

AIDO, Rui. **Cegueira deliberada**. 2018. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico Forenses) – Faculdade de Direito, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2018. Disponível em: https://repositorio.ulisboa.pt/bitstream/10451/37647/1/ulfd137654_tese.pdf. Acesso em: 21 fev. 2026.

ALMEIDA, Paula Freitas de; CRUZ, Reginaldo Euzébio. Reforma trabalhista: uma das muitas formas de expressão da nova razão de mundo. **Teoria jurídica contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, p. 165-190, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/issue/view/1015>. Acesso em: 29 jan. 2026.

AMORIM, Hélder dos Santos. **Terceirização externa**: responsabilidade da cadeia produtiva empresarial descentralizada pelo direito fundamental ao trabalho digno. 2022. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, 2022. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/47184>. Acesso em: 21 fev. 2026.

ANTI-SLAVERY INTERNATIONAL. Frequently asked questions. **Anti-Slavery**, 2025. Disponível em: <https://www.antislavery.org/slavery-today/frequently-asked-questions/>. Acesso em: 17 jan. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 14. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

AQUINO, Vitória Carvalho de; HADDAD, Carlos Henrique Borlido; ANDRADE, Lorena Góes Pimenta de Pádua. Consolidação das condições degradantes de trabalho: análise jurisprudencial e administrativa capaz de superar a abstração do conceito. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 67, n. 2, p. 73-105, maio/ago. 2022. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/84379>. Acesso em: 07 fev. 2026.

ARBEX, Alexandre; GALIZA, Marcelo; OLIVEIRA, Tiago. **A política de combate ao trabalho escravo no período recente**. Brasília, DF: Ipea, 2018. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8385/1/bmt_64_pol%C3%ADtica.pdf. Acesso em: 5 fev. 2025.

ARRUDA, Neusa *et al.* Correlação entre precursores e voláteis em café arábica brasileiro processado pelas vias seca, semiúmida e úmida e discriminação através da análise por componentes principais. **Quim. Nova**, v. 35, n. 10, p. 2044-2051, 2012. Disponível em:

scielo.br/j/qn/a/wtR3wQDJLMjG5g8zykFsc4k/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 21 fev. 2026.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – ANAMATRA. 1ª edição - aprovadas assembleia. **Anamatra**, 2007. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/1-edicao-aprovados>. Acesso em: 28 fev. 2026.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – ANAMATRA. 2ª edição - aprovadas assembleia. **Anamatra**, 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/2-edicao-aprovados>. Acesso em: 28 fev. 2026.

AVILÉS, Antonio Ojeda. Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato. **Revista de la Facultad de Derecho PUC**, [s. l.], v. 60, p. 375-402, 2007. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5085079.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2026.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BASSANEZI, Maria Sílvia. **Colonos do café**. São Paulo: Contexto, 2019.

BAYÓN CHACÓN, Gaspar; PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Manual de Derecho del Trabajo**. Madri: Victoriano Suárez, 1958.

BEZERRA, Juscelino Eudâmidas. Redes globais de produção: um caminho de análise para a geografia econômica. **GeoUSP**, São Paulo, v. 25, n. 3, p. 149-167 [p. 1-18 no PDF], dez. 2021. Disponível em: https://revistas.usp.br/geousp/pt_BR/article/view/187413. Acesso em: 5 fev. 2025.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 16, n. 1, p. 124-141, 2011. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/9657>. Acesso em: 29 jan. 2026.

BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. **Terceirização e as reformas trabalhistas na América Latina**. Buenos Aires: CLACSO, 2022.

BORJA, Antón. Deslocalización de empresas: ¿temores excesivos o peligros reales? **Lan Harremanak – Revista de Relaciones laborales**, [s. l.], 2006. p. 137-165. Disponível em: <https://www.institutodeestudiosglobales.org/resources/Empresas%20transnacionales%20y%20derechos%20humanos.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2026.

BOZZOLA, Martina; CHARLES, Sarah; FERRETTI, Tommaso; GERAKARI, Eleni; MANSON, Herman; ROSSER, Neil; GOLTZ; Phillip von der (org.). Centro do Comércio Internacional. **O guia do café**. 4. ed. Genebra: ITC, 2022. Disponível em: https://www.intracen.org/sites/default/files/media/file/media_file/2022/12/02/itc_coffee_pt_updated30.11.22-web.pdf. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1934. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 23 fev. 2026.

BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946 (de 18 de setembro de 1946)**. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 24 fev. 2026.

BRASIL. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, DF: Presidência da República, 1967a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 24 fev. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 fev. 2025.

BRASIL. **Decreto de 3 de setembro de 1992**. Institui o Programa de Erradicação do Trabalho Forçado e do Aliciamento de Trabalhadores - PERFUR e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03//DNN/Anterior_a_2000/1992/Dnn1044impressa.o.htm. Acesso em: 24 fev. 2026.

BRASIL. **Decreto n.º 1.538, de 27 de junho de 1995**. Cria o Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d1538.htm. Acesso em: 17 jan. 2025.

BRASIL. **Decreto n.º 4.682, de 24 de janeiro de 1923**. Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1923. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl4682-1923.htm. Acesso em: 23 fev. 2026.

BRASIL. **Decreto n.º 10.854, de 10 de novembro de 2021**. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto n.º 9.580, de 22 de novembro de

2018. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/d10854.htm. Acesso em: 23 fev. 2026.

BRASIL. **Decreto n.º 59.566, de 14 de novembro de 1966**. Regulamenta as Seções I, II e III do Capítulo IV do Título II da Lei n.º 4.504, de 30 de novembro de 1964, Estatuto da Terra, e o Capítulo III da Lei n.º 4.947, de 6 de abril de 1966a. Brasília, DF: Presidência da República, 1966. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d59566.htm. Acesso em: 24 fev. 2026.

BRASIL. **Decreto n.º 73.626, de 12 de fevereiro de 1974**. Aprova Regulamento da Lei número 5.889, de 8 de junho de 1973. Brasília, DF: Presidência da República, 1974a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm#:~:text=DECRETA%3A,Art. Acesso em: 24 fev. 2026.

BRASIL. **Decreto n.º 91.214, de 30 de abril de 1985**. Cria o Ministério da Reforma e do Desenvolvimento Agrário - MIRAD, dispõe sobre sua estrutura, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1985. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/1985-1987/d91214.htm. Acesso em: 24 fev. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 227, de 28 de fevereiro de 1967**. Dá nova redação ao Decreto-Lei n.º 1.985, de 29 de janeiro de 1940. (Código de Minas), DF: Presidência da República, 1967b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0227.htm. Acesso em: 29 jan. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 229, de 28 de fevereiro de 1967**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1967c. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm. Acesso em: 24 fev. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 6 fev. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 jan. 2026.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 19, de 4 de junho de 1998**. Modifica o regime e dispõe sobre princípios e normas da Administração Pública, servidores e agentes políticos, controle de despesas e finanças públicas e custeio de atividades a cargo do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm. Acesso em: 24 fev. 2026.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 81, de 5 de junho de 2014**. Dá nova redação ao art. 243 da Constituição Federal. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc81.htm. Acesso em: 24 fev. 2026.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 90, de 15 de setembro de 2015**. Altera a redação de dispositivos constitucionais relativos ao Conselho Nacional de Justiça e ao Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília, DF: Presidência da República, 2015a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc90.htm. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. **Lei de 7 de novembro de 1831**. Declara livres todos os escravos vindos de fora do Império, e impõe penas aos importadores dos mesmos escravos. Rio de Janeiro: Império do Brasil, 1831. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM-7-11-1831.htm. Acesso em: 25 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 62, de 5 de junho de 1935**. Assegura ao empregado da industria ou do commercio uma indemnização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contracto de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providencias. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1935. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/10062.htm. Acesso em: 23 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 581, de 4 de setembro de 1850**. Estabelece medidas para a repressão do trafico de africanos neste Império. Rio de Janeiro: Império do Brasil, 1850a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim581.htm. Acesso em: 26 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 601, de 18 de setembro de 1850**. Dispoem sobre as terras devolutas no Império, e ácerca das que são possuidas por titulo de sesmaria sem preenchimento das condições legais, bem como por simples titulo de posse mansa e pacifica: e determina que, medidas e demarcadas as primeiras, sejam ellas cedidas a titulo oneroso assim para empresas particulares, como para o estabelecimento de Colonias de nacionaes, e de estrangeiros, autorizado o Governo a promover a colonização estrangeira na fórmula que se declara. Rio de Janeiro: Império do Brasil, 1850b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0601-1850.htm. Acesso em: 25 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 1.530, de 26 de dezembro de 1951**. Altera os artigos 132, 142, 486, 487 e 654, do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). Rio de Janeiro: Presidência da República, 1951. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l1530.htm. Acesso em: 23. jan. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 2.040, de 28 de setembro de 1871**. Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei, libertos os escravos da Nação e outros, e providencia sobre a criação e tratamento daquelles filhos

menores e sobre a libertação annual de escravos. Rio de Janeiro: Império do Brasil, 1871. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/leimp/1824-1899/lei-581-4-setembro-1850-559820-norma-pl.html>. Acesso em: 25 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 3.353, de 13 de maio de 1888**. Declara extinta a escravidão no Brasil. Rio de Janeiro: Império do Brasil, 1888. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim3353.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%203.353%2C%20DE%2013,Art. Acesso em: 26 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 4.504, de 30 de novembro de 1964**. Dispõe sobre o Estatuto da Terra, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1964. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4504.htm. Acesso em: 24 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 4.947, de 6 de abril de 1966**. Fixa Normas de Direito Agrário, Dispõe sobre o Sistema de Organização e Funcionamento do Instituto Brasileiro de Reforma Agrária, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1966b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4947.htm. Acesso em: 25 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 5.889, de 8 de junho de 1973**. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Brasília, DF: Presidência da República, 1973. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm. Acesso em: 25 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 25 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 6.453, de 17 de outubro de 1977**. Dispõe sobre a responsabilidade civil por danos nucleares e a responsabilidade criminal por atos relacionados com atividades nucleares e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1977. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6453.htm. Acesso em: 29 jan. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 7.102, de 20 de junho de 1983**. 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. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm. Acesso em: 25 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 7.998, de 11 de janeiro de 1990**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm. Acesso em: 24 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 9.601, de 21 de janeiro de 1998**. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1998b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm. Acesso em: 25 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 10.243, de 19 de junho de 2001**. Acrescenta parágrafos ao art. 58 e dá nova redação ao § 2º do art. 458 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2001a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10243.htm. Acesso em: 29 jan. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 29 jan. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 10.608, de 20 de dezembro de 2002**. Altera a Lei n.º 7.998, de 11 de janeiro de 1990, para assegurar o pagamento de seguro-desemprego ao trabalhador resgatado da condição análoga à de escravo. Brasília, DF: Presidência da República, 2002b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10608.htm. Acesso em: 23 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 10.803, de 11 de dezembro de 2003**. Altera o art. 149 do Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para estabelecer penas ao crime nele tipificado e indicar as hipóteses em que se configura condição análoga à de escravo. Brasília, DF: Presidência da República, 2003a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.803.htm. Acesso em: 27 mar. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 12.740, de 8 de dezembro de 2012**. Altera o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas, e revoga a Lei n.º 7.369, de 20 de setembro de 1985. Brasília, DF: Presidência da República, 2012a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12740.htm. Acesso em: 29 jan. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm#art1035%C2%A73iii. Acesso em: 29 jan. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.344, de 6 de outubro de 2016**. Dispõe sobre prevenção e repressão ao tráfico interno e internacional de pessoas e sobre medidas de atenção às vítimas; altera a Lei n.º 6.815, de 19 de agosto de 1980, o Decreto-Lei n.º 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), e o Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal); e revoga dispositivos do Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal). Brasília, DF: Presidência da República, 2016a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13344.htm. Acesso em: 24 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas

empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 24 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 15 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei n.º 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada n.º 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei n.º 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei n.º 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2019a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm. Acesso em: 24 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 14.066, de 30 de setembro de 2020**. Altera a Lei n.º 12.334, de 20 de setembro de 2010, que estabelece a Política Nacional de Segurança de Barragens (PNSB), a Lei n.º 7.797, de 10 de julho de 1989, que cria o Fundo Nacional do Meio Ambiente (FNMA), a Lei n.º 9.433, de 8 de janeiro de 1997, que institui a Política Nacional de Recursos Hídricos, e o Decreto-Lei n.º 227, de 28 de fevereiro de 1967 (Código de Mineração). Brasília, DF: Presidência da República, 2020a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14066.htm. Acesso em: 29 jan. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Lei n.º 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2022a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14442.htm#art6. Acesso em: 23 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 14.967, de 9 de setembro de 2024**. Institui o Estatuto da Segurança Privada e da Segurança das Instituições Financeiras [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2024a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14967.htm. Acesso em: 25 fev. 2026.

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. **Atlas Histórico Escolar**. Rio de Janeiro, MEC, 1996.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo (Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR n.º 18 de 13/09/2024)**. Brasília, DF: MTE; 2026a. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/cadastro_de_empregadores.pdf. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Classificação Brasileira de Ocupações. **CBO**, 2017c. Disponível em: <https://cbo.mte.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>. Acesso em: 29 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Governo do Brasil resgata 2.772 trabalhadores em ações de combate ao trabalho análogo à escravidão em 2025. **Gov.br**, 2026b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2026/janeiro/governo-do-brasil-resgata-2-772-trabalhadores-em-acoese-combate-ao-trabalho-analogo-a-escravidao-em-2025>. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. MTE resgata 13 trabalhadores em condições análogas à escravidão em fazenda de café no interior de SP. **Gov.br**, 2025a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/outubro/mte-resgata-13-trabalhadores-em-condicoes-analogas-a-escravidao-em-fazenda-de-cafe-no-interior-de-sp>. Acesso em: 26 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. MTE resgata 59 trabalhadores em condições análogas à escravidão na colheita de café em Minas Gerais. **Gov.br**, 2025b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/agosto/mte-resgata-59-trabalhadores-em-condicoes-analogas-a-escravidao-na-colheita-de-cafe-em-minas-gerais>. Acesso em: 26 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Painel de Informações do novo CAGED. **CAGED**, 2025c. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiNWl5NWl0ODEtYmZiYy00Mjg3LTkzNWUtY2UyYjIwMDE1YWI2IiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9&pageName=ReportSectionb52b07ec3b5f3ac6c749>. Acesso em: 23 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE n.º 342, de 21 de março de 2024**. Altera a redação dos itens relativos ao exercício do direito de recusa na NR-01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e na NR31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura. Brasília, DF: MTE, 2024b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-342-direito-de-recusa-nr-01.pdf/view>. Acesso em: 26 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n.º 1.129, de 13 de outubro de 2017**. Dispõe sobre os conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao

trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 2-C da Lei n 7998, de 11 de janeiro de 1990; bem como altera dispositivos da PI MTPS/MMIRDH N° 4, de 11 de maio de 2016. Brasília, DF: MTE, 2017d. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P1129_17.html. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n.º 1.234, de 17 de novembro de 2003**. Estabelece procedimentos para encaminhamento de informações sobre inspeções do trabalho a outros órgãos. Brasília, DF: MTE, 2003b. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=185058>. Acesso em: 25 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Radar SIT: Comunicado à sociedade. **Secretaria de Inspeção do Trabalho**, 2026c. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 05 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Radar SIT. **Secretaria de Inspeção do Trabalho**, 2024c. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 27 mar. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relatório de fiscalização erradicação do trabalho escravo - Pacto contra a precarização e pelo emprego e trabalho decentes em são Paulo - cadeia produtiva das Confecções**: Zara Brasil Ltda. São Paulo: MTE, 2011a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/operacoes-2011/op-113-de-2011-zara-brasil-ltda-sp.pdf/view>. Acesso em: 26 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relatório de Fiscalização**: Sítio Córrego do Jacu e Paquera. Belo Horizonte: MTE, 2024d. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/operacaoe-2024/op-89-de-2024-m-f-s-mg.pdf/view>. Acesso em: 26 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Trabalho escravo no Brasil em retrospectiva**: referências para estudos e pesquisas. Brasília, DF: MTE, 2012b. Disponível em: <https://trt15.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-escravo/Artigos/Retrospectiva%20Trabalho%20Escravo.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego; Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania; Ministério da Igualdade Racial. **Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR n.º 18, de 13 de setembro de 2024**. Estabelece no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, bem como dispõe sobre as regras que lhes são aplicáveis. Brasília, DF: MTE, 2024e. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/portaria-interministerial-mte-mdhc-mir-n-18-2024.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Portaria MTP n.º 2.772, de 5 de setembro de 2022**. Altera a Norma Regulamentadora n.º 24, aprovada pela Portaria

n.º 1.066, de 23 de setembro de 2019. (Processo n.º 19966.100255/2019-18). Brasília, DF: MTP, 2022b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2022/portaria-mtp-n-o-2-772-altera-a-nr-24.pdf/view>. Acesso em: 26 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Instrução Normativa Intersecretarial n.º 1, de 24 de março de 1994**. Dispõe sobre procedimentos da Inspeção do Trabalho na Área Rural. Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: https://www.normasbrasil.com.br/norma/instrucao-normativa-1-1994_73572.html. Acesso em: 24 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria n.º 549, de 14 de junho de 1995**. Estabelece procedimentos para a atuação da fiscalização móvel a que se refere o § 1º do art. 3º do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto n.º 55.841, de 15 de março de 1965. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1995b. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=181365>. Acesso em: 25 fev. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria n.º 550, de 14 de junho de 1995**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1995c. Disponível em: <https://www2.mppa.mp.br/sistemas/gcsubsites/upload/25/Portaria%20Minist%C3%83%C2%A9rio%20do%20Trabalho%20n%C3%82%C2%BA%20550,%20de%2014%20de%20junho%20de%201995.doc>. Acesso em: 18 jan. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho no Estado de São Paulo – PRT 2ª Região. **Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta (Inquérito Civil n.º 000393.2011.02.002/2)**. São Paulo: PRT-2, 2011b. Disponível em: https://www.prt2.mpt.mp.br/servicos/termos-de-ajuste-de-conduta?task=baixa&format=raw&arq=ni_8-fl9oenKbxgoYerWk9G4wOwcQS-kOKDDc50_A5LnHKjjw5580YGGKFeacs-ayJWKwwshHY-3QS4q1X7YXw. Acesso em: 28 fev. 2026.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição n.º 438, de 1º de novembro de 2001**. Dá nova redação ao art. 243 da Constituição Federal. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2001b. Disponível em: [https://imagem.camara.leg.br/MostrarIntegralImagem.asp?strSiglaProp=PEC&intProp=438&intAnoProp=2001&intParteProp=1#/.](https://imagem.camara.leg.br/MostrarIntegralImagem.asp?strSiglaProp=PEC&intProp=438&intAnoProp=2001&intParteProp=1#/) Acesso em: 27 fev. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (2. Seção). **Embargos de Divergência em Recurso Especial n.º 1.431.606/SP (2014/0015227-3)**. Embargos de Divergência. Recurso especial. Lanchonete. Roubo em estacionamento gratuito, externo e de livre acesso. Emprego de arma de fogo. Caso fortuito externo. Súmula n.º 130/STJ. Inaplicabilidade. Risco estranho à natureza do serviço prestado. Ausência de legítima expectativa de segurança. 1. O Superior Tribunal de Justiça, conferindo interpretação extensiva à Súmula n.º 130/STJ, entende que estabelecimentos comerciais, tais como grandes shoppings centers e hipermercados, ao oferecerem estacionamento, ainda que gratuito, respondem pelos assaltos à mão armada praticados contra os clientes quando, apesar de o estacionamento não ser inerente à natureza do serviço prestado, gera legítima expectativa de segurança ao cliente em

troca dos benefícios financeiros indiretos decorrentes desse acréscimo de conforto aos consumidores. 2. Nos casos em que o estacionamento representa mera comodidade, sendo área aberta, gratuita e de livre acesso por todos, o estabelecimento comercial não pode ser responsabilizado por roubo à mão armada, fato de terceiro que exclui a responsabilidade, por se tratar de fortuito externo. 3. Embargos de divergência não providos. Relatora: Min. Maria Isabel Gallotti, de 2 maio de 2019b. Disponível em: https://processo.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1808892&num_registro=201400152273&data=20190502&formato=PDF. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (2. Seção). **Súmula n.º 130**. A empresa responde, perante o cliente, pela reparação de dano ou furto de veículo ocorridos em seu estacionamento. Brasília, DF: STJ, 1995d. Disponível em: https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2010_9_capSumula130.pdf. Acesso em: 27 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 324/DF**. Relator: Min. Roberto Barroso, 30 de agosto de 2018a. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaPastaFachin/anexo/ADPF324.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Inquérito n.º 3.412/AL**. Penal. Redução a condição análoga a de escravo. Escravidão moderna. Desnecessidade de coação direta contra a liberdade de ir e vir. Denúncia recebida. Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima “a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva” ou “a condições degradantes de trabalho”, condutas alternativas previstas no tipo penal. Relator: Min. Marco Aurélio, 12 de novembro de 2012c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=111055508&ext=.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Medida Cautelar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 489/DF**. Relatora: Min. Rosa Weber, 23 de outubro de 2017e. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF489liminar.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 828.040/DF**. Tema 932 da repercussão geral. O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 12 de março de 2020b. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343580006&ext=.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 958.252**. O Tribunal, por maioria e nos termos do voto do Relator, apreciando o tema 725 da repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, Ricardo Lewandowski e Marco Aurélio. Em seguida, o Tribunal fixou a seguinte tese: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante", vencida a Ministra Rosa Weber. O Ministro Marco Aurélio não se pronunciou quanto à tese. Ausentes os Ministros Dias Toffoli e Gilmar Mendes no momento da fixação da tese. Relator: Min. Luiz Fux, 30 de agosto de 2018b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 27 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Relatório da Ação Penal n.º 470/MG**. Relator: Min. Joaquim Barbosa, [s. d.]. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticianoticiastf/anexo/relatoriomensalao.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula n.º 341**. É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto. Brasília, DF: STF, 1963. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2478>. Acesso em: 27 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa**. É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. Relator: Min. Luiz Fux, 30 de agosto de 2018c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 27 fev. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 932 - Possibilidade de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho**. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 12 de março de 2020c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4608798&numeroProcesso=828040&classeProcesso=RE&numeroTema=932>. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (5. Turma). **Recurso Ordinário n.º 0100533-59.2017.5.01.0020**. Recurso Ordinário. Vínculo de emprego. Encargo probatório. Se a reclamada não nega a prestação dos serviços, mas vincula-os à natureza diversa, autônoma, inverte-se o encargo probatório, porque fato que impede a constituição do direito. Recurso Ordinário interposto pelo reclamante

conhecido e provido. Relatora: Desembargadora Márcia Leite Nery, 26 de março de 2019c. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/1703793>. Acesso em: 27 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4. Turma). **Ação Anulatória n.º 0001662-91.2012.5.02.0003 e Ação Cautelar n.º 0008905-27.2014.5.02.0000**. Acórdão. Relator: Desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiros, 7 de novembro de 2017f. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/521952307/inteiro-teor-521952317>. Acesso em: 27 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (10. Turma). **Recurso Ordinário n.º 0010689-58.2025.5.03.0151**. Relator: Desembargador Ricardo Antônio Mohallem, 28 de outubro de 2025d. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>. Acesso em: 27 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Súmula n.º 96**. Contrato de facção. Responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços. Florianópolis: TRT-12, 2016b. Disponível em: <https://dspace.trt12.jus.br/server/api/core/bitstreams/62440643-dd5b-4d02-86ef-158a10af2c06/content>. Acesso em: 27 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Cancelamento de Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes Normativos - Resolução no 225, de 30 de junho de 2025**. TST, 2025e. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/cancelamento-de-sumulas-ojs-e-precedentes-normativos>. Acesso em: 13 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Enunciado n.º 256 - Contrato de prestação de serviços. Legalidade**. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis n.º 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. Brasília, DF: TST, 2003c. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 28 fev. 2026

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Órgão Especial. **Resolução n.º 23/OE, de 17 de dezembro de 1993**. Brasília: TST, 1993. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/25616/1993_res0023.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 28 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **Incidente de Julgamento de Recursos de Revista e Embargos Repetitivos n.º 0020732-51.2022.5.04.0371**. Acórdão de Afetação. Proposta de afetação em Incidente de Recursos Repetitivos. Contrato de facção. Controle de qualidade na produção. Ausência de responsabilidade subsidiária. Inaplicabilidade da súmula n.º 331, IV, do TST. Diante da multiplicidade de recursos de revista fundados em idêntica questão de direito, a relevância da matéria e ausência de jurisprudência uniforme entre as Turmas do TST, torna-se necessária a afetação do incidente de recursos de revista repetitivos, a fim de dirimir a seguinte questão jurídica: O contrato mercantil na modalidade por facção enseja responsabilidade pelo contratante nos moldes do item IV da Súmula

n.º 331 do TST? Incidente de recursos repetitivos admitido. Relator: Min. Sérgio Pinto Martins, 19 de maio de 2025f. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/d40b64ebec51fd38c68440ad4ebdc505>. Acesso em: 14 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Agravo em Recurso de Revista n.º Ag-RR-100533-59.2017.5.01.0020**. Agravo. Recurso de revista. Processo sob a égide da lei 13.015/2014 e anterior à lei 13.467/2017. Vínculo de emprego. Transporte rodoviário de cargas. Relação autônoma. Não caracterização. Dados fáticos constantes no acórdão regional demonstrando a existência de relação empregatícia. Matéria fática. Súmula 126/TST. No sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da instância ordinária, quer pelo juízo de primeiro grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a corte superior trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada. No caso concreto, o tribunal regional, amparado no conjunto fático-probatório produzido nos autos, e em respeito ao princípio da primazia da realidade, segundo o qual se deve analisar a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, considerou presentes os elementos configuradores do vínculo de emprego, não reconhecendo, portanto, a natureza autônoma da relação mantida entre as partes. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravo desprovido. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado, 14 de outubro de 2020d. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/e2864e415b8c88a0bf01f59cecf5b0e4>. Acesso em: 28 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Agravo Interno em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.º 0011506-83.2019.5.15.0027**. Agravo interno em agravo de instrumento em recurso de revista da parte ré. Lei n.º 13.467/2017. 1. Negativa de prestação jurisdicional. Decisão completa, válida e fundamentada no exame de todo o conjunto fático-probatório. 2. Contratos de trabalho e de parceria pecuária simultâneos. Participação nos frutos da parceria de apenas 7% do valor bruto para o trabalhador parceiro. Real autonomia não demonstrada. Ausência de transcendência da causa. Não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. Agravo interno conhecido e não provido, por ausência de transcendência da causa. Relator: Min. Cláudio Brandão, 23 de abril de 2024f. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/4d9c7c48f233a37a046106795da4b27>. Acesso em: 22 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n 0010717-77.2022.5.03.0071**. I - Agravo em agravo de instrumento em recurso de revista do reclamante interposto na vigência da lei 13.467/2017. Indenização por danos morais e materiais. Acidente de trabalho. Empregado em desvio de função. Responsabilidade civil objetiva do empregador. Transcendência política reconhecida. Constatada possível violação do art. 7º, XXVIII,

da CF, há de se prover o agravo para adentrar no exame do agravo de instrumento. Agravo conhecido e provido. [...] Demonstrada possível violação do art. 7º, XXVIII, da CF, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. [...] Restou evidenciada a ocorrência de acidente de trabalho, com a consequente responsabilidade objetiva das reclamadas de reparar os danos sofridos pelo autor. Recurso de revista conhecido e provido. Relatora: Min. Delaíde Miranda Arantes, 22 de setembro de 2025g. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010717-77.2022.5.03.0071/3#b4b30c9>. Acesso em: 28 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Vice-Presidência). **Decisão em Recurso de Revista n.º 1000028-05.2018.5.02.0465**. Julgador: Francisco Ferreira Jorge Neto, 21 de maio de 2025h. Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000028-05.2018.5.02.0465/3#821f00a>. Acesso em: 24 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria Geral Judiciária. **Resolução n.º 225, de 30 de junho de 2025**. Cancela as Súmulas ns 6, itens I, II, VI, alínea "b", e item X, 90, 114, 152, 219, 228, 268, 277, 294, 307, 311, 320, 329, 331, item I, 366, 372, item I, 375, 377, 423, 426, 429, 437, 439, 444, 449, 450, 452; a Orientação Jurisprudencial n. 13 do Tribunal Pleno/Órgão Especial; as Orientações Jurisprudenciais ns 14, 270, 355, 383 e 418 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais; a Orientação Jurisprudencial Transitória n. 36 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais; a Orientação Jurisprudencial n. 16 da Seção de Dissídios Coletivos, e o Precedente Normativo n. 100 do Tribunal Superior do Trabalho. Brasília, DF: TST, 2025i. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/251919/2025_res0225.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 13 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 129 - Contrato de trabalho. Grupo econômico**. A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário. Brasília, DF: TST, 2003d. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 331 - Contrato de prestação de serviços. Legalidade**. Brasília, DF: TST, 2025j. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Temas Afetados - Recursos Repetitivos. **TST**, 2026d. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/pt/nugep-sp/recursos-repetitivos/temas-afetados>. Acesso em: 22 fev. 2026.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho escravo**: caracterização jurídica. 4. ed. São Paulo: LTr Editora, 2024.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador**: contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas. Coimbra: Editora Coimbra, 1982.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARVALHO, Felipe Fernandes de. **A conformação da cegueira deliberada no direito penal brasileiro**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

CASALDÁLIGA, Pedro. **Uma igreja da Amazônia em conflito com o latifúndio e a marginalização social**. São Félix do Araguaia: Carta Pastoral, 1971. Disponível em: <https://servicioskoinonia.org/Casaldaliga/cartas/1971CartaPastoral.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2026.

CATHARINO, José Martins. **Contrato de emprego**. 2. ed. Rio de Janeiro: Edições trabalhistas S.A., 1965.

CATTANEO, Olivier; GEREFFI, Gary; STARITZ, Cornelia (coord.). **Global value chains in a postcrisis world: a development perspective**. Washington: World Bank, 2010. Disponível em: https://www.globalvaluechains.org/wp-content/uploads/Gereffi_GVCs_in_the_Postcrisis_World_Book.pdf. Acesso em: 29 jan. 2026.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

CENTRO DE ESTUDOS AVANÇADOS DO CAFÉ – CECAFÉ. **Exportações Brasileiras de Café - Relatório Mensal x País Destino**. [S. l.]: CECAFÉ, 2026. Disponível em: https://www.cecafe.com.br/site/wp-content/uploads/graficos/CECAFÉ-ExportacaoAnual_PaisDestino.pdf. Acesso em: 10 fev. 2026.

CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social brasileiro**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1970. v. 2.

COFFEE BAROMETER. Coffee Barometer. **Coffee Barometer**, 2020. Disponível em: <https://www.oneplanetnetwork.org/sites/default/files/from-crm/Coffee-Barometer-2020.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2026.

COFFEE WATCH. Coffee Watch and other NGOs Name Nestlé, Amrest/Starbucks, and NKG/Dallmayr, Alleging Potential Violations of German Supply Chain Law in Coffee Supply Chains. **Coffee Watch**, 2025a. Disponível em: https://coffeewatch-org.translate.google.com/reports-to-bafa-challenge-coffee-giants-under-germanys-supply-chain-due-diligence-law/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=en-US. Acesso em: 10 fev. 2026.

COFFEE WATCH. **Petition to exclude coffee and coffee products produced “wholly or in part” with forced labor in Brazil and imported by Starbucks, Nestlé, Jacobs Douwe Egberts, Dunkin’, Illy, and McDonald’s**. Washington, D.C.:

Coffee Watch, 24 abr. 2025b. Disponível em: https://coffeewatch.org/documents/34/FINAL_307_Coffee_04-23-25.pdf. Acesso em: 10 fev. 2026.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS – CIDH. **Relatório n.º 95/03**: Caso 11.289. Washington, D.C.: Comissão Interamericana de Direitos Humanos, 2003. Disponível em: <https://cidh.oas.org/annualrep/2003port/brasil.11289.htm>. Acesso em: 17 jan. 2025.

COMPANHIA NACIONAL DE ABASTECIMENTO – CONAB. **Acompanhamento da safra brasileira de café**: Safra 2026 3º levantamento. Brasília, DF: Companhia Nacional de Abastecimento, v. 12, n. 3, set. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/conab/pt-br/atuacao/informacoes-agropecuarias/safras/safra-de-cafe/3o-levantamento-de-cafe-safra-2025/boletim-cafe-setembro-2025>. Acesso em: 26 fev. 2026.

COOXUPÉ – Cooperativa Regional de Cafeicultores em Guaxupé LTDA. Quem somos. **Cooxupé**, 2026. Disponível em: <https://www.cooxupe.com.br/quem-somos/>. Acesso em: 10 fev. 2026.

COSTA, Patrícia Trindade Maranhão. **Combatendo o trabalho escravo contemporâneo**. Brasília, DF: OIT, 2010.

COUTINHO, Grijalbo. **O STF como justiça política do capital**: a desconstrução do direito do trabalho por intermédio de decisões judiciais sintonizadas com os ímpetus do mercado neoliberal (2007-2020). 2020. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/34563/1/Tesedefinitiva-Repository%20do%20UFMG-%20Grijalbo.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2026.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Subordinação algorítmica**: há autonomia na uberização do trabalho?. Belo Horizonte: Dialética, 2021.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade civil no direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DAVID, Douglas Vinicius Gonçalves da Silva; SANTOS, Daniela Alves dos; ORTIZ, Thiago Alberto. Brazilian coffee production: from its heyday to decline, with a focus on the Paraná scenario. **Revista Aracê**, São José dos Pinhais, v. 7, n. 4, p. 19039-19055, 2025.

DAVIES, Ronald Bruce; VADLAMANNATI, Krishna Chaitanya. A race to the bottom in labour standards? An empirical investigation. **Journal of Development Economics**, Amsterdã, v. 94, n. 1, jan. 2011. Disponível em: <https://www.uni-heidelberg.de/md/awi/professuren/intwipol/race.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2026.

DAVIRON, Benoit; PONTE, Stefano. **The coffee paradox: global markets, commodity trade and the elusive promise of development**. London: Zed Books, 2005.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 77, n. 3, jul./set. 2011. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/26896/003_delgado.pdf?sequence=1. Acesso em: 6 fev. 2026.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: Paradoxo do Direito do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas. **Revista do TST**, Brasília, DF, v. 80, n. 3, jul./set. 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/71080/004_delgado_amorim.pdf?sequence=1. Acesso em: 25 fev. 2026.

DELGADO, Gabriela Neves; BURITI, Tamara de Santana Teixeira. A articulação das Convenções Fundamentais da OIT no Tribunal Superior do Trabalho: reflexões na perspectiva do controle de convencionalidade. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 8, p 1-61, 2025. Disponível em: <https://revistatdh.emnuvens.com.br/Revista-TDH/article/view/290/245>. Acesso em: 6 fev. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 123, ano 32, jul./set. 2006, p 143-165.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT e sua Missão de Justiça Social. **Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 424-448, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://ojs.unialfa.com.br/index.php/pensamentojuridico/article/view/399/306>. Acesso em: 24 fev. 2026.

DELGUE, Juan Raso. La internacionalización del derecho del trabajo en la visión de Oscar Ermida Uriarte. **Revista Jurídica del Trabajo**, [s. l.], v. 2, n. 4, p. 234-270, 2021. Disponível em: <https://oaji.net/pdf.html?n=2021/9213-1620071471.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2026.

DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade civil**. 12. ed. rev. e atual., de acordo com o Código Civil de 2002, e aum. por Rui Berford Dias. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

DICKEN, Peter. **Global shift: transforming the world economy**. 3. ed. Nova Iorque: Guilford Press, 1998.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 40. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2026. v. 7. Edição do Kindle.

EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA – EMBRAPA. A mão de obra é a maior parcela do custo de produção do café. **Embrapa**, 2020. Disponível em: <https://www.embrapa.br/busca-de-noticias/-/noticia/54458181/a-mao-de-obra-e-a-maior-parcela-do-custo-de-producao-do-cafe>. Acesso em: 26 fev. 2025.

ESTERCI, Neide. **Escravos da desigualdade**: um estudo sobre o uso repressivo da força de trabalho hoje. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/pbqp3/pdf/ester-ci-9788599662618.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2025.

FABRE, Luiz. Novos institutos relacionados ao tráfico de pessoas no setor têxtil: o princípio do non-refoulement e a teoria da cegueira deliberada. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, DF, ano 22, n. 44, p. 44-61, set. 2012. Disponível em: <https://anpt.org.br/images/attachments/article/2699/MPT%2044.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2026.

FAGUNDES, Maurício Krepsky; MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. A face oculta da lista suja do trabalho escravo. **Revista Laborare**, v. 2, n. 4, p. 1-21, 2023. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/218/174>. Acesso em: 20 jan. 2025.

FALCÃO, Maria Claudia; DÍAZ, Laura; FERRAZ, Erik; RIBEIRO, José; DIAS, Junior César; ARAÚJO, Guilherme. **Cadeia produtiva do café**: avanços e desafios rumo à promoção do trabalho decente: análise situacional 2024. Genebra: OIT, 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-08/cadeia%20produtiva%20-%20Cafe%20-%20BRA%20-%20web_15_ago.pdf. Acesso em: 10 fev. 2026.

FELIZARDO, Nayara. 'Exagero' e 'realidade rústica': Leia o que escrevem desembargadores e juízes ao inocentar patrões acusados de trabalho escravo. **Intercept Brasil**, [s. l.], 3 abr. 2023. Disponível em: <https://www.intercept.com.br/2023/04/03/exagero-e-realidade-rustica-leia-o-que-escrevem-desembargadores-e-juizes-ao-inocentar-patroes-acusados-de-trabalho-escravo/>. Acesso em: 5 nov. 2025.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência? Pesquisa apresentada pela Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho – ANPT. **Repórter Brasil**, [s. l.], v. 24, n. 6, 2014. Disponível em: <https://indicadoresdeemprego.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/12/tercerizac3a7c3a3o-e-trabalho-anc3a1logo-ao-escravo1.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2026.

FITTER, Robert; KAPLINSKY, Raphael. Who gains from product rents as the coffee market becomes more differentiated? A value chain analysis. **IDS Bulletin**, Brighton, v. 32, n. 3, p. 69 - 82, 2001. Disponível em:

<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08d6740f0b652dd00195a/R7948JnArt.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2026.

FLEURY, Paulo. Supply Chain Management: conceitos, oportunidades e desafios da implementação. **ILOS**, [s. l.], 10 fev. 1999. Disponível em: <https://ilos.com.br/supply-chain-management-conceitos-oportunidades-e-desafios-da-implementacao/>. Acesso em: 10 fev. 2026.

FRANÇA, Rodrigo Dumans. **A teoria do risco aplicada à responsabilidade objetiva**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2131/tde-11112011-104017/publico/DISSERTACAO_COMPLETA.pdf. Acesso em: 10 fev. 2026.

GEREFFI, Gary. **Global value chains and development: redefining the contours of 21st century capitalism**. Cambridge: Cambridge University Press, 2018.

GEREFFI, Gary; HUMPHREY, John; KAPLINSKY, Raphael; STURGEON, Timothy J. Introduction: Globalisation, Value Chains and Development. **IDS Bulletin**, Brighton, v. 32, n. 3, 2001. Disponível em: <https://www.ids.ac.uk/download.php?file=files/dmfile/gereffietal323.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2026.

GEREFFI, Gary; KORZENIEWICZ, Miguel. **Commodity Chains and Global**. Westport, CT: Greenwood Press, 1994.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Responsabilidade civil**. São Paulo: Saraiva, 2010.

GONDIM, Andrea da Rocha Carvalho. **Trabalho em condição análoga à de escravo no meio urbano: análise das teorias da responsabilidade aplicáveis à cadeia produtiva na indústria têxtil**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

HADDAD, Carlos Henrique Borlido; MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira; RAGE, Marcela Pereira (coord.). **Dos autos de infração à ação civil pública: um retrato do trabalho escravo em Minas Gerais**. Belo Horizonte: Expert, 2023.

HADDAD, Carlos Henrique Borlido; MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira; SILVA, Bráulio da. **Trabalho escravo na balança da justiça**. Belo Horizonte: IEPEL, 2020.

HEMERLY, Francisco Xavier. **Cadeia produtiva do café no estado de São Paulo: possibilidades de melhoria de sua competitividade no segmento agrícola**. 2000. Tese (Doutorado em Engenharia Agrícola) – Faculdade de Engenharia Agrícola, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UNICAMP-30_1115fa32085f1cbae8ff2f8a2fd71274. Acesso em: 14 fev. 2025.

IAMARINO, Atila. **Como o café escraviza você**. [S. l.]: Atila Iamarino, 2023. 1 vídeo (104 min.). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=dHCuKEVORO4>. Acesso em: 10 fev. 2026.

INSTITUTO MOREIRA SALLES – IMS. **Acervos IMS**. Rio de Janeiro: Instituto Moreira Salles, 2026. Disponível em: <https://acervos.ims.com.br/>. Acesso em: 10 fev. 2026.

INTERNATIONAL COFFEE ORGANIZATION – ICO. **Coffee Development Report**. Berlim: ICO, v. 3, 2021. Disponível em: <https://www.icocoffee.org/wp-content/uploads/2022/11/coffee-development-report-2021.pdf>. Acesso em: 4 nov. 2025.

INTERNATIONAL RIGHTS ADVOCATES – IRA. **Complaint – Case No. 1:25-cv-01261, U.S. District Court for the District of Columbia, filed 23 Apr. 2025**. Washington, DC: [s. n.], 2025. Disponível em: <https://static1.squarespace.com/static/608276df0e35bd790e38eff3/t/68099bcd9067c609fea046b1/1745460174316/4.23.25+Filed+Starbucks+Complaint.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2026.

KROST, Oscar. **O lado avesso da reestruturação produtiva: a “terceirização” de serviços por “facções”**. Blumenau: Nova Letra, 2018. Disponível em: <https://direitodotrabalhocritico.com/wp-content/uploads/2021/03/wp-1616168537805.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2026.

LEITE, Paulo André de Souza; NOGUEIRA, Ricardo Jorge da Cunha Costa. SCM (gestão da cadeia de suprimentos) e indústria 4.0: uma revisão sistemática da literatura. **Brazilian Journal of Development**, São José dos Pinhais, v. 8, n. 6, p. 47.845-47.862, 2022. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/49639>. Acesso em: 10 fev. 2026.

MAHUAD, Luciana Carone Nucci Eugenio; MAHUAD, Cassio. Imputação da responsabilidade civil: responsabilidade objetiva e subjetiva, p. 33-82. *In*: GUERRA, Alexandre; BENACCHIO, Marcelo (coord.). **Responsabilidade civil**. São Paulo: Escola Paulista da Magistratura, 2015. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Download/EPM/Obras/ResponsabilidadeCivil.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2026.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A responsabilidade civil objetiva do empregador com relação a danos pessoais e sociais no âmbito das relações de trabalho**. 2004. Disponível em: http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_responsabilidade_civil_objetiva_do_empregador_com_rela%C3%87%C3%83o_a_danos_pessoais_e_sociais_no_%C3%82mbito_das_rela%C3%87%C3%95es_de_trabalho..pdf. Acesso em: 10 fev. 2026.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Enunciado 331, do TST: ame-o ou deixe-o. **Revista trabalhista**, São Paulo, v. 4, out/dez. 2002. Disponível em:

http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/enunciado_331_do_tst_ame-o_ou_deixe-o.pdf. Acesso em: 4 nov. 2025.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego e Direito do Trabalho**: no contexto da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

MARINHO, Lourdes. Primeiros instrumentos de combate ao trabalho escravo no Brasil foram iniciativas de Auditoras-Fiscais do Trabalho. **SINAIT**, [s. l.], 15 mar. 2023. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/noticia/20644/primeiros-instrumentos-de-combate-ao-trabalho-escravo-no-brasil-foram-iniciativas-de-auditoras-fiscais-do-trabalho>. Acesso em: 17 jan. 2025.

MARQUESE, Rafael de Bivar. **Capitalismo, escravidão e a economia cafeeira do Brasil no longo século XIX**. 2011. Disponível em: <https://docs.ufpr.br/~lgeraldo/textomarquese.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2026.

MARQUESE, Rafael de Bivar; TOMICH, Dale. **O Vale do Paraíba escravista e a formação do mercado mundial do café no século XIX**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2009.

MARTINS, José de Souza. **Fronteira**: a degradação do outro nos confins do humano. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2019.

MARTINS, José de Souza. **O cativo da terra**. São Paulo: Contexto, 2010.

MATTOS, Vivian Brito. **Escravidão, assalariados e empreendedores**: a metamorfose do cativo cidadão no Brasil. 2024. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: <https://www.bdt.d.uerj.br:8443/bitstream/1/23714/2/Tese%20-%20Vivian%20Brito%20Mattos%20-%202024%20-%20Completa.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2026.

MEIRELLES, Hely Lopes; BURLE FILHO, José. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2015. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/904488233/Hely-Lopes-Meirrelles-e-Jose-Emmanuel-Burle-Filho-Direito-Administrativo-Brasileiro-2015#page=782>. Acesso em: 24 fev. 2026.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

MELO, Fernanda de Mendonça. **Desafios jurídicos na responsabilização por trabalho escravo em cadeias de produção**. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/items/4b8caa07-ba88-4c52-963b-b1c69648a240>. Acesso em: 24 fev. 2026.

MELO, Fernanda de Mendonça; OLIVEIRA, Maria Carolina Fernandes. Agenda 2030 e os desafios no combate ao trabalho escravo no Brasil. *In*: FIGUEIRA, Ricardo Rezende; ÁVILA, Flávia de; CARVALHO, José Lucas Santos; ANDRADE, Shirley

Silveira; SUDANO, Suliane (org.). **Trabalho escravo contemporâneo: fenômeno global, perspectivas acadêmicas**. Rio de Janeiro: Mauad Editora, 2023.

MELO, José Lucas Lara de; BUENO, Janaína Maria. Mapeamento das estratégias adotadas por cooperativas de café do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba. *In*: PONCE, Daniela; DAHER, Renata (org.). **Gestão do Agronegócio**. Uberlândia: Encontro de Gestão e Negócios, 2016. p. 546-561. Disponível em: <http://www.poncedaher.net.br/egen/sites/default/files/gestao-agronegocio-2016-OK-32-47.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2025.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcus_Jose.pdf. Acesso em: 10 fev. 2026.

MENDIZABAL, Aitor; ERRASTI, Andoni. Aspectos económicos y sociales de las deslocalizaciones productivas. **Lan Harremanak – Revista de Relaciones laborales**, [s. l.], 2006, p. 167-192. Disponível em: https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/viewFile/4478/4010. Acesso em: 29 jan. 2026.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **A Relação de Emprego na Contemporaneidade do Direito: adequação e releitura de seus pressupostos fático-jurídicos**. 2012. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, 2012.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **Trabalho Escravo Contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. 2008. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008. Disponível em: https://bib.pucminas.br/teses/Direito_MiragliaLM_1.pdf. Acesso em: 10 nov. 2023.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **Trabalho escravo contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira; LEITE, Giovana Paula Ramos Silveira; ESBERARD, Shevah Ahavat. **Do campo às fronteiras: trabalho escravo contemporâneo e tráfico de pessoas no Brasil**. No prelo.

MIRANDA, Francisco Cavalcanti Pontes de. **Tratado de direito privado**. Parte especial. Rio de Janeiro: Borsoi, t. 53, 1966.

MORAES, Alexandre de. Voto do Relator, 2020. *In*: BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 828.040/DF**. Tema 932 da repercussão geral. O artigo 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o artigo 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos

especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 12 de março de 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343580006&ext=.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2026.

MOTOKI, Carolina; SUZUKI, Natália (coord.). **Escravo, nem pensar!**: uma abordagem sobre trabalho escravo contemporâneo na sala de aula e na comunidade. 2. ed. atual. São Paulo: Repórter Brasil, 2012. Disponível em: https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2013/03/livro_escravo_nem_pensar_baixa_final-3.pdf. Acesso em: 10 fev. 2026.

MOTTA, José Flávio. **Escravos daqui, dali e de mais além**: o tráfico interno de cativos na expansão cafeeira paulista: Areias, Guaratinguetá, Constituição/Piracicaba e Casa Branca, 1861-1887. [S. l.]: Alameda, 2012. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002318329>. Acesso em: 10 fev. 2026.

MOURA, Clóvis. Cem anos de abolição do escravismo no Brasil. **Revista Princípios**, [s. l.], n. 15, p. 5-10 [n. p. online], maio 1988. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/moura/1988/05/escravismo.htm>. Acesso em: 10 fev. 2026.

NATIONAL CONSUMERS LEAGUE – NCL. National Consumers League sues Starbucks, alleging coffee giant deceives customers with claims of “100% ethical” coffee, tea. **NCL**, 2024. Disponível em: <https://nclnet.org/national-consumers-league-sues-starbucks-alleging-coffee-giant-deceives-customers-with-claims-of-100-ethical-coffee-tea/>. Acesso em: 25 fev. 2026.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de Direito Internacional Social**: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho. 2015. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/server/api/core/bitstreams/4e83fdd6-3394-4538-abe2-feb70ec68123/content>. Acesso em: 25 fev. 2026.

OLEA, Manuel Alonso. **Alienación**: Historia de una palabra. 2 ed. Cidade do México: Universidad Autónoma de México, 1988.

OLEA, Manuel Alonso; BAAMONDE, Maria Emilia Casas. **Derecho del trabajo**. Madrid: Universidad de Madrid, 1995.

OLIVEIRA, Kelly Cristina de; PIMENTA, Sonia Maria de Oliveira. O racismo nos anúncios de emprego do século XX. **Linguagem em (Dis)curso**, Tubarão, v. 16, n. 3, p. 381-399, dez. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ld/a/6W4K7CxrhMDrHdMtBrhJPbg/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 9 nov. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração universal dos direitos humanos**. Paris: ONU, 1948. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 6 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Pacto internacional dos direitos civis e políticos**. Nova Iorque: ONU, 1966a. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>. Acesso em: 6 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Pacto internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais**. Nova Iorque: ONU, 1966b. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>. Acesso em: 6 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. São José, Costa Rica: OEA, 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/anexo/and678-92.pdf. Acesso em: 25 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA. **Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem**. Bogotá: OEA, 1948. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/declaracion.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Aliança global contra trabalho forçado**: Relatório Global do Seguimento da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Brasília, DF: OIT, 2005. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227553.pdf. Acesso em: 17 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Applying and promoting international labour standards. **OIT**, 2026a. Disponível em: <https://www.ilo.org/international-labour-standards/applying-and-promoting-international-labour-standards>. Acesso em: 06 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Brasil. **Normlex**, 2026b. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102571. Acesso em: 6 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Combatendo o trabalho Escravo Contemporâneo**: o exemplo do Brasil. Brasília, DF: OIT, 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227300.pdf. Acesso em: 17 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO**

(Declaração de Filadélfia). Genebra: OIT, 1946. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/ilo-constitution-0>. Acesso em: 02 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção n.º 29 sobre o trabalho forçado ou obrigatório**. Genebra: OIT, 1930. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_651411.pdf. Acesso em: 6 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção n.º 87 sobre a liberdade sindical e à proteção do direito sindical**. Genebra: OIT, 1948. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c087-liberdade-sindical-e-protacao-ao-direito-de-sindicalizacao>. Acesso em: 6 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção n.º 98 sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva**. Genebra: OIT, 1949. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c098-direito-de-sindicalizacao-e-de-negociacao-coletiva>. Acesso em: 6 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção n.º 100 sobre a igualdade de remuneração de homens e mulher por trabalho de igual valor**. Genebra: OIT, 1951. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c100-igualdade-de-remuneracao-de-homens-e-mulheres-trabalhadores-por>. Acesso em: 6 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção n.º 105 relativa a abolição do trabalho forçado**. Genebra: OIT, 1957. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/legislacoes/convencao-105-de-oit/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 6 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção n.º 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c111-discriminacao-em-materia-de-emprego-e-ocupacao>. Acesso em: 6 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção n.º 138 sobre a idade mínima de admissão ao emprego**. Genebra: OIT, 1973. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c138-idade-minima-para-admissao>. Acesso em: 6 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenção n.º 182 sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação**. Genebra: OIT, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/268991/download>. Acesso em: 6 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Convenios internacionales del trabajo. Normlex**, 2026c. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12000:::.](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12000:::) Acesso em: 6 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e respectivo acompanhamento**. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/Declaracao-OIT-relativa-principios-e-direitos-fundam-no-trabalho-e-respetivo-acompanhamento.pdf>. Acesso em: 6 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Declaração sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho de 1998**. Genebra: OIT, 1998. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/media/267776/download>. Acesso em: 06 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. ILO Constitution: The different ILO bodies, the functioning of the General Conference, and the adoption and application of international labour standards are governed by the Constitution. **OIT**, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/ilo-constitution-0>. Acesso em: 2 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Observation (CEACR) - adopted 2023, published 112nd ILC session (2024): Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - Brazil (Ratification: 1952). **Normlex**, 2024. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4372840,102571. Acesso em: 06 fev. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Ratificaciones de Brasil. **Normlex**, 2026d. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102571. Acesso em: 06 fev. 2026.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Responsabilidade civil nas relações de trabalho e o novo Código Civil brasileiro. **Jus.com.br**, 2005. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6723/responsabilidade-civil-nas-relacoes-de-trabalho-e-o-novo-codigo-civil-brasileiro>. Acesso em: 10 fev. 2026.

PENHA, Daniela; WISENTAINER, Poliana Dallabrida. Maior cooperativa de café do país é ligada a novos casos de trabalho escravo. **Repórter Brasil**, 8 set. 2025. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2025/09/maior-cooperativa-cafe-novos-casos-trabalho-escravo/>. Acesso em: 23 fev. 2026.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**: teoria geral das obrigações. 1. ed. eletrônica. Rev. e atual. por Luiz Roldão de Freitas Gomes. Rio de Janeiro: Forense, 2003. v. 2.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**. 9. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

PIOVESAN, Flávia. Direitos sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos. **SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo, ano 1. n. 1, 2004.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1993.

PORTER, Michael E. **Competitive advantage**: creating and sustaining superior performance. Nova Iorque: The Free Press, 1985.

RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti. Deslocalización empresarial y derecho del trabajo: en busca de respuestas. **Temas Laborales**, Sevilha, n. 84, p. 11-24, 2006. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2082928.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2026.

REIS, Daniela Muradas. O regime especial de reservas da Organização Internacional do Trabalho: a reserva implícita ao retrocesso jurídico e social dos trabalhadores. **Anuário Brasileiro de Direito Internacional**, v. 1, p. 170-183, 2009. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r27194.pdf>. Acesso em: 6 fev. 2026.

REPÓRTER BRASIL. Perfil resgatado, rotas migratórias e a morfologia do trabalho escravo no Brasil. **Repórter Brasil**, 2025. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/enp-educarb/perfil-resgatado-rotas-migratorias-e-a-morfologia-do-trabalho-escravo-no-brasil/>. Acesso em: 10 fev. 2026.

REPÓRTER BRASIL. Pesquisa. **Repórter Brasil**, 2026. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/pesquisa/>. Acesso em: 10 fev. 2026.

ROGERO, Tiago. **Projeto Querino**: um olhar afrocentrado sobre a história do Brasil. São Paulo: Fósforo, 2024.

ROMERO, Adriana Mourão; SPRANDEL, Márcia Anita. Trabalho escravo: algumas reflexões. **Revista CEJ**, Brasília, DF, v. 7, n. 22, p. 119-132, jul./set. 2003. Disponível em: <https://revistacej.cjf.jus.br/cej/index.php/revcej/article/view/572>. Acesso em: 17 jan. 2025.

ROXIN, Claus. **Estudos de direito penal**. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

SAKAMOTO, Leonardo. **Escravidão Contemporânea**. São Paulo: Editora Contexto, 2020a.

SAKAMOTO, Leonardo. "Trabalho escravo não é um desvio, mas uma ferramenta do sistema". **Brasil de Fato**, São Paulo, 28 jan. 2020b. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/01/28/sakamoto-trabalho-escravo-nao-e-um-desvio-mas-sim-uma-ferramenta-do-sistema/>. Acesso em: 10 fev. 2026.

SALIM, Adib. A teoria do risco criado e a responsabilidade objetiva do empregador em acidentes de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 41, n. 71, p. 97-110, jan./jun. 2005. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27008>. Acesso em: 29 jan. 2026.

SAMPAIO, José Adércio Leite. Teorias constitucionais em perspectiva: em busca de uma constituição pluridimensional. *In*: SAMPAIO, José Adércio Leite (coord.). **Crise e desafios da constituição**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Reconhecer para libertar**: os caminhos do cosmopolitismo multicultural. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

SANTOS, João Luís Lemos de Paula. **Garças nos céus, cafezais na terra**: resiliência e crise da cafeicultura em Guaratinguetá no Pós-Abolição. 2023. Dissertação (Mestrado em História Social) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023.

SANTOS, Rodrigo Salles Pereira dos. Redes de Produção Globais (RPGs): contribuições conceituais para a pesquisa em ciências sociais. **Revista Pós Ciências Sociais**, São Luís, v. 8, n. 15, p. 127-142, 232, jan./jun. 2011. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpcsoc/article/view/589/336>. Acesso em: 25 fev. 2026.

SARAIVA, Luiz Fernando; NABARRO, Wagner; GOLDFEDER, Pérola (org.). **Atlas histórico-econômico do Brasil no século XIX**. Brasília, DF: Senado Federal, 2024. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/650540/Atlas_historico_economico_Brasil_seculo_XIX.pdf. Acesso em: 25 fev. 2026.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARMENTO, Daniel. Os direitos fundamentais nos paradigmas liberal, social e pós-social (pós modernidade constitucional?). *In*: SAMPAIO, José Adércio Leite (org.). **Crise e desafios da Constituição**. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. **Revista do TST**, v. 77, n. 4, p. 60-101, out./dez. 2011. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/28342/003_sarmento_gomes.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: 25 fev. 2026.

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO – SIT; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Atuação da inspeção do trabalho no Brasil para a erradicação do trabalho análogo ao de escravo**: Balanço 2020. Brasília, DF: SIT; OIT, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/relatorio-2020-sit-oit-1.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2025.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM RURAL – SENAR. **Café**: colheita e pós-colheita. 1. ed. Brasília, DF: SENAR, 2017. Disponível em: <https://www.cnabrazil.org.br/assets/arquivos/191-CAF%C3%89.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2026.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Wilson Melo da. **Responsabilidade em culpa**. São Paulo: Saraiva, 1974.

SISTEMA OCEMG. **Anuário do Cooperativismo Mineiro**. Belo Horizonte: Sistema Ocemg, 2025. Disponível em: <https://sistemaocemg.coop.br/wp-content/uploads/2025/06/sistemaocemg.coop.br-anuario-2025-web-anuario-2025-web.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2026.

SLENES, Robert. The Brazilian internal slave trade, 1850-1888: regional economies, slave experience, and the politics of a peculiar market. *In*: JOHNSON, Walter (ed.). **The chattel principle: internal slave trades in the Americas**. New Haven: Yale University Press, 2004. p. 325-370.

SMARTLAB BRASIL - Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas. Ações para Redução da Vulnerabilidade dos Migrantes e Refugiados. **SmartLab**, 2026a. Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhoescravo/localidade/0?dimensao=migrantes>. Acesso em: 10 fev. 2026.

SMARTLAB - Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas. Iniciativa SmartLab. **SmartLab**, 2026b. Disponível em: <https://smartlabbr.org/>. Acesso em: 10 fev. 2026.

SMARTLAB - Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas. Trabalho escravo e tráfico de pessoas. **SmartLab**, 2026c. Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhoescravo>. Acesso em: 10 fev. 2026.

SUZUKI, Natália Sayuri. A mobilização dos atores políticos para a luta contra o trabalho escravo: um caso de ativismo jurídico transnacional. *In*: PRADO, Adonia Antunes; GALVÃO, Edna Maria; MOURA, Flávia de Almeida. **Trabalho escravo contemporâneo: estudos sobre ações e atores**. Rio de Janeiro: MAUAD X, 2017. p. 65-84.

TELLES, Inocêncio Galvão. **Direito das obrigações**. 7. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1997.

UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT – UNCTAD. **Commodities at a glance: special issue on coffee in East Africa**. Genebra: UNCTAD, 2018. Disponível em: https://unctad.org/system/files/official-document/ditccom2018d1_en.pdf. Acesso em: 10 fev. 2026.

UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME – UNODC. Evento online marca 25 anos do grupo especial de fiscalização móvel, órgão que combate o trabalho escravo. **UNODC**, Brasília, DF, 2020. Disponível em:

<https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/frontpage/2020/06/comemoracao-dos-25-anos-do-gefm-conta-com-apoio-do-unodc.html>. Acesso em: 17 jan. 2025.

UNITED STATES DEPARTMENT OF AGRICULTURE – USDA. Production – Coffee. **USDA**, 2026. Disponível em: <https://www.fas.usda.gov/data/production/commodity/0711100>. Acesso em: 10 fev. 2026.

UNITED STATES. United States Census. **Population**: 1790 to 1990. [S. l.: s. n.], 2009. Disponível em: <https://www2.census.gov/programs-surveys/decennial/1990/tables/cph-2/table-4.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2026.

URIARTE, Oscar Ermida. Derechos laborales y comercio internacional. *In*: Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 5., 2001, Lima. **Anais** [...]. Lima: [s. n.], 2001.

URIARTE, Oscar Ermida. Deslocalización, globalización y derecho del trabajo. **Iuslabor**, Barcelona, n. 1, 2007. Disponível em: <http://www.hu.usp.br/wp-content/uploads/sites/35/2019/05/CCD23globaliza%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2026.

URIARTE, Oscar Ermida. Deslocalización, globalización y relaciones laborales. **Relaciones Laborales**, Montevideo, n. 21, 2010a.

URIARTE, Oscar Ermida. **Empresas multinacionales y derecho laboral**. Montevideo: Amalio M. Fernández, 1981.

URIARTE, Oscar Ermida. Globalización y relaciones laborales. **Revista de Derecho**, v. 7, n. 7, 2000. Disponível em: <https://revistaderecho.ucn.cl/index.php/revista-derecho/article/view/2207>. Acesso em: 4 fev. 2026.

URIARTE, Oscar Ermida. La crisis financiera global y el derecho del trabajo. **Revista de la Facultad de Derecho**, Montevideo, n. 26, p. 59-64, 2010b. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:redes.virtual.bibliotecas:artigo.revista:2010;1000891067>. Acesso em: 29 jan. 2026.

URIARTE, Oscar Ermida; COLOTUZZO, Natalia. **Descentralización, tercerización, subcontratación**. Lima: OIT, 2009. Disponível em: <https://www.ilo.org/es/media/153326/download>. Acesso em: 10 fev. 2026.

VAZ, Damares; MARINHO, Lourdes. Especial 25 anos do Grupo Móvel: protagonistas dessa trajetória, Auditores-Fiscais contam episódios marcantes. **SINAIT**, [s. l.], 15 maio 2020. Disponível em: <https://www.sinaut.org.br/noticia/17856/especial-25-anos-do-grupo-movelprotagonistas-dessa-trajetoria-auditores-fiscais-contam-episodios-marcantes>. Acesso em: 17 jan. 2025.

VEIGA, João Paulo Candia; BARBOSA, Alexandre de Freitas; SAES, Maria Sylvania Macchione. **A Cadeia Produtiva do Café no Brasil**: Impactos Sociais e Trabalhistas da Certificação. [S. l.: s. n.], 2016. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/304013749_A_Cadeia_Produtiva_do_Cafe_no_Brasil_Impactos_Sociais_e_Trabalhistas_da_Certificacao. Acesso em: 28 mar. 2026.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: o direito do trabalho no limiar do século XXI. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, n. 37, p. 153-186, 2000. Disponível em: https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/pt_BR/article/view/1145. Acesso em: 4 fev. 2026.

VIANA, Márcio Túlio. Proteção ao emprego e flexibilização: onde termina o discurso e começa a realidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 20, p. 28-35, 2002. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108913>. Acesso em: 25 fev. 2026.

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 45, p. 204-242, 2004. Disponível em: https://revista.direito.ufmg.br/index.php/revista/pt_BR/article/view/1295/1227. Acesso em: 21 out. 2025.

VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do jurídico. **Revista LTr**, São Paulo, ano 67, n. 7, p. 775-790, jul. 2003.

VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e suposta. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

WALK FREE FOUNDATION. **Global Slavery Index 2023**. [S. l.]: Walk Free Foundation, 2023. Disponível em: <https://cdn.walkfree.org/content/uploads/2023/05/17114737/Global-Slavery-Index-2023.pdf>. Acesso em: 14 fev. 2025.

WILSON, Larry C. The doctrine of wilful blindness. **University of New Brunswick Law Journal - U.N.B.L.J.**, Nova Brunswick, n. 28, p. 175-194, 1979. Disponível em: <https://journals.lib.unb.ca/index.php/unblj/article/view/31806>. Acesso em: 17 out. 2025.

WISENTAINER, Poliana Dallabrida. **Elos Ocultos**: as relações entre o trabalho escravo contemporâneo e a Cadeia Global de Valor do café no Brasil. 2024. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Estudos Brasileiros, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/31/31131/tde-22112024-155613/pt-br.php>. Acesso em: 26 fev. 2026.

ZHANG, Liping; SCHIMANSKI, Silvana. Cadeias Globais de Valor e os Países em Desenvolvimento. **Boletim de Economia e Política Internacional – BEPI**, [s. l.], n. 18, set./dez. 2014. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5322>. Acesso em: 26 fev. 2026.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández; LAVÍN, Andrés. El movimiento sindical ante la globalización neoliberal: algunos ejes de intervención. Empresas transnacionales y

derechos humanos. **Lan Harremanak – Revista de Relaciones laborales**, [s. /], p. 193-215, 2006. Disponível em: <https://www.institutodeestudiosglobales.org/resources/Empresas%20transnacionales%20y%20derechos%20humanos.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2026.