



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO ACADÊMICO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: CONSTITUIÇÃO, SOCIEDADE E PENSAMENTO
JURÍDICO

**DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS:
uma análise dos parâmetros brasileiros de responsabilidade por danos à mão de
obra terceirizada no setor de confecção de vestuário**

LAURA GERMANO MATOS

Fortaleza
2019

LAURA GERMANO MATOS

DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

uma análise dos parâmetros brasileiros de responsabilidade por danos à mão de obra terceirizada no setor de confecção de vestuário.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como exigência parcial para a conclusão do curso de Mestrado em Direito. Área de concentração: Constituição, Sociedade e Pensamento Jurídico.

Orientador: Prof. Dr. João Luis Nogueira Matias.

Fortaleza
2019

LAURA GERMANO MATOS

DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS:

**uma análise dos parâmetros brasileiros de responsabilidade civil por danos à mão
de obra terceirizada no setor de confecção de vestuário.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como exigência parcial para a conclusão do curso de Mestrado em Direito. Área de concentração: Constituição, Sociedade e Pensamento Jurídico.

Aprovada em: 15/02/2019

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. João Luis Nogueira Matias
Universidade Federal do Ceará – UFC

Profª. Dra. Raquel Cavalcanti Ramos Machado
Universidade Federal do Ceará – UFC

Profª. Dra. Julia Motte-Baumvol
Université Paris Descartes

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- M1d MATOS, LAURA GERMANO.
DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS : uma análise dos parâmetros brasileiros de responsabilidade por danos à mão de obra terceirizada no setor de confecção de vestuário / LAURA GERMANO MATOS. – 2019.
118 f.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Fortaleza, 2019.
Orientação: Prof. Dr. JOÃO LUIS NOGUEIRA MATIAS .
1. Direitos Humanos. 2. Empresas . 3. Terceirização. 4. Responsabilidade Civil. 5. Confecção de vestuário. I. Título.

CDD 340

Aos meus pais, Idilva e Maurício, minhas fontes inesgotáveis de amor, de inspiração acadêmica e exemplos de exercício de sensibilidade pelo ser humano.

AGRADECIMENTOS

Há sempre muitas pessoas a agradecer, pessoas que contribuíram direta ou indiretamente para que a conclusão do Mestrado acontecesse. Sendo impossível nomear todos aqueles que participaram, em alguma medida, desse período, tento demonstrar um pouco de minha gratidão agradecendo pontualmente algumas pessoas.

Agradeço, em primeiro lugar, à minha mãe, Idilva Germano, que sempre foi meu lugar seguro no mundo, minha confidente e a maior incentivadora de todos os meus sonhos. Precisaria agradecê-la todos os dias por tanto. Juntamente com meu pai, sua forma de me educar me levou à uma consciência, desde cedo, de que é preciso exercer a sensibilidade pelo outro frequentemente. Para isso, nunca faltaram livros, filmes e música em nossa casa, seguidos de reflexões e, a partir disso, esse exercício de sensibilidade passou a ser não só necessário, mas natural. Minha mãe é professora doutora do departamento de psicologia da Universidade Federal do Ceará e sua dedicação diária me inspira. Aliás, ela me inspira em todos os aspectos. Ter um modelo em casa certamente facilita as escolhas dos caminhos a serem percorridos. Obrigada por tudo.

Agradeço ao meu pai, Maurício Matos, que sempre me mostrou a importância da vida acadêmica e o valor a ser dado a um trabalho intelectual e àqueles que o produzem. Talvez a minha decisão de entrar no Mestrado se deve em grande parte à essa admiração pela ciência, sendo filha de um doutor em física. Cresci ouvindo a exaltação a grandes nomes que efetivamente transformaram o mundo em que vivemos. De alguma forma, de maneira muito humilde, este trabalho me permite contribuir, de modo singelo, com este mesmo mundo. Compartilho muitas características com meu pai, e agradeço especialmente por sua visão crítica que me tornou também questionadora. Obrigada por seu amor e por ser um exemplo de generosidade.

Agradeço ao Luis Felipe Leite de Araújo, companheiro de vida e ativo debatedor das ideias deste trabalho, funcionando como um contraponto a qualquer certeza que eu imagino ter, o que me faz exercitar a difícil capacidade de ponderação. Por sempre acreditar em mim, pelo amor, amizade, e pela perspectiva de uma vida juntos.

À minha avó, Socorro Germano, minha maior referência de justiça e com quem compartilho o amor pela literatura. Apesar de infelizmente não ter podido acompanhar meu ingresso no mestrado, teria vibrado com essa conquista. Ao meu avô, Alcides Germano. Tenho muito orgulho de ser neta dele, não apenas por todos os seus feitos acadêmicos e por tudo que já viveu, mas pelo ser humano incomparável que ele é. Ele me disse, assim que passei na seleção de Mestrado, que eu seria “picada pela academia”. E estava certo.

À família Matos, à família Germano e à pessoas especiais como Marlete Peixoto, Luana Grassi, Bia Adjafre, Mariana Holanda, Giovana Bezerra e Raissa Freitas. Sou mais feliz por simplesmente compartilhar a vida com vocês. Obrigada pela amizade, risadas e por torcerem por mim.

Ao meu orientador, Professor João Luis Nogueira Matias, que muito antes do meu ingresso no Programa de Pós-Graduação, já me incentivava a fazê-lo, e foi sempre certo em suas contribuições, ao mesmo tempo em que me deixou livre para desenvolver um trabalho em que acredito. Nosso respeito mútuo foi essencial para uma caminhada de orientação tranquila e proveitosa.

À minha banca de defesa: professora Julia Motte-Baumvol, que gentilmente aceitou o convite de integrar a banca e à professora Raquel Cavalcanti Ramos Machado, por quem tenho grande carinho e profunda admiração.

Aos meus amigos queridos de mestrado, por compartilharem tão generosamente a caminhada. Nossos momentos de tensão e descontração vividos juntos tornaram esses dois anos muito melhores e mais fáceis. Agradeço em especial à Lara Dourado e à Lara Teles. Foi maravilhoso conhecer e conviver com todos vocês.

Por fim, agradeço à Jana Maria de Brito, por toda a ajuda desde a concepção do primeiro projeto de pesquisa apresentado até a última bibliografia compartilhada, ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará e à Fundação Cearense de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FUNCAP), pelo apoio financeiro durante um ano de desenvolvimento deste trabalho.

All human beings are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act towards one another in a spirit of brotherhood.

Artigo 1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

RESUMO

O presente trabalho busca investigar os parâmetros de responsabilidade civil adotados pelo Poder Judiciário trabalhista para condenar grandes empresas do setor de confecção de vestuário por violações perpetradas em suas cadeias produtivas. Os danos que atingem trabalhadores terceirizados são considerados como violações a direitos humanos, pois envolvem o uso da mão de obra escrava, em condições degradantes e de exploração que afetam o conteúdo mínimo de direitos consolidado em âmbito internacional. Constata-se que as empresas do setor de confecção, por atuarem através de extensas e ramificadas cadeias de produção, subcontratando oficinas para lidar com a mão de obra, alegam sua desvinculação da responsabilidade por situações de transgressão de direitos em que os trabalhadores são flagrados, mas são frequentemente condenadas judicialmente a pagar reparações. Neste sentido, a pesquisa busca comparar o aparato normativo brasileiro vigente sobre o tema com os argumentos efetivamente utilizados em alguns casos emblemáticos de condenação pela Justiça trabalhista, perquirindo quem, de fato, seria o responsável por tais problemas. Para tanto, são analisados os casos envolvendo as empresas Zara, M. Officer, Pernambucanas e Serafina-Collins. A partir dessa análise comparativa, a pesquisa mapeia os argumentos mais utilizados nas decisões, buscando elucidar o tema e sistematizar um eventual padrão de condenação. Trata-se de pesquisa de natureza eminentemente qualitativa, descritiva, exploratória, explicativa e propositiva, mediante revisão bibliográfica e análise dos critérios adotados para a condenação em casos práticos. Concluiu-se que os critérios empregados levam a uma interpretação das empresas de acordo com sua esfera de influência, no sentido de aumentar seu nível de vinculação à sua cadeia de fornecedores e conseqüentemente, seus deveres na proteção dos trabalhadores envolvidos.

Palavras-chave: Direitos humanos. Empresas. Terceirização. Responsabilidade Civil. Confecção de vestuário.

ABSTRACT

This paper aims to investigate the civil liability guidelines used by Brazilian Labor Courts to condemn clothing factory companies for violations occurred on their supply chains. The damages that affect outsourced workers are considered violations to human rights, because they involve the use of slave labor, degrading conditions and other circumstances of exploitation that affect the minimum level of protection of consolidated human rights. It is verified that companies in the clothing industry, for acting through long and branched chains of supply, subcontracting workshops to deal with the labor force, claim they are not liable for the situations of breach of rights in which workers are caught, but on the other hand, they are frequently condemned to financial reparation. In this sense, this research compares the Brazilian legal apparatus on the theme with the arguments that are actually used in some emblematic cases by labor courts to condemn companies, discussing who in fact should be responsible for these problems. The cases analysed involved Zara, M. Officer, Pernambucanas and Serafina-Collins. Through this comparative analysis, this study maps the most used arguments in the decisions, trying to elucidate and systematize an eventual pattern of corporate accountability. The methodology is qualitative with a descriptive, exploratory and propositional approach, through a bibliography review and analysis of the criteria adopted by courts to attribute liability and demand repair in practical cases. It was concluded that the adopted criteria lead to an interpretation of the corporations according to their sphere of influence, towards increasing their level of binding with their supply chains and therefore their duties of protection of the workers involved.

Key-words: Human Rights. Corporations. Outsourcing. Civil Liability. Clothing Factory.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 10

1 EMPRESAS E DANOS A DIREITOS HUMANOS DECORRENTES DE SEU MODELO PRODUTIVO 14

1.1 Globalização econômica e o surgimento de um modelo produtivo em cadeia 14

1.1.1 O surgimento e expansão das empresas multinacionais 14

1.2.1 As cadeias terceirizadas: eficiência estratégica 18

1.2 Os danos causados a direitos humanos por grandes empresas 23

1.2.1 O caráter universal dos direitos humanos e sua eficácia horizontal 23

1.2.2 Os problemas específicos da indústria de confecção de vestuário 28

2 O MODELO DE RESPONSABILIZAÇÃO NO SETOR DE CONFECÇÃO DE VESTUÁRIO: TEORIA E PRÁTICA 39

2.1 A teoria: uma análise da eficiência do aparato normativo brasileiro 39

2.1.1 A regulamentação da terceirização trabalhista 39

2.1.2 Pressupostos gerais aplicáveis da teoria de responsabilidade civil 47

2.2 A prática: Casos emblemáticos de condenações de empresas do setor de confecção de vestuário 56

2.2.1 O caso Zara 57

2.2.2 O caso Pernambucanas 62

2.2.3 O caso M. Officer 67

2.2.4 O caso Moda Serafina-Collins 71

3 CONSTRUINDO O CONCEITO DE ESFERA DE INFLUÊNCIA: A SISTEMATIZAÇÃO DE CRITÉRIOS CONDENATÓRIOS 74

3.1 Sistematização dos critérios de condenações de empresas do setor de confecção de vestuário pelo Poder Judiciário trabalhista 74

3.1.1 Efetivo controle da produção 80

3.1.2 Ausência de autonomia das oficinas subcontratas 82

3.1.3 Exclusividade da produção 83

3.1.4 Princípio da Cegueira Deliberada: o dever de fiscalização 84

3.1.5 Idoneidade dos fornecedores 87

3.1.6 O baixo custo das peças 88

3.1.7 Capacidade financeira da empresa principal 90

3.2 Esfera de influência: em busca de padrões de atuação éticos 91

CONCLUSÃO 106

REFERÊNCIAS 109

INTRODUÇÃO

A agenda dos Direitos Humanos enfrenta um grande desafio no âmbito da globalização econômica: o de proteger direitos amplamente reconhecidos em face de possíveis violações promovidas por grandes empresas. A força econômica e social de tais corporações possui uma dupla faceta: ao mesmo tempo em que elas são capazes de fomentar desenvolvimento – através da criação de postos de trabalho, incentivo tecnológico e produção em larga escala, por exemplo – também possuem um alto impacto nos direitos humanos, a depender dos moldes em que atuam. O que se pode exigir de tais empresas em termos de comprometimento com a proteção de direitos humanos? Como vinculá-las à proteção ambiental e de trabalhadores e aos impactos gerais na sociedade? Trata-se de tema que ganhou notoriedade no contexto das organizações internacionais nos últimos anos, mas que apresenta especial complexidade por envolver o regramento local de diversos Estados e o plano internacional, em uma circunstância de difícil compatibilização.

Esta pesquisa busca desvencilhar-se da ideia de impossibilidade de harmonização entre os interesses de empresas e os da proteção de direitos humanos. O desenvolvimento econômico, no qual as empresas desempenham papel absolutamente fundamental, precisa e pode se dar de maneira sustentável. Essa é uma premissa inferida das discussões mais recentes em nível global e adotada neste trabalho. Como essa sustentabilidade pode ser exigida, que níveis de proteção serão utilizados como parâmetros e como a responsabilização por violações passa a ocorrer são as questões que ganham força a partir dessa ideia central.

É certo que esses problemas possuem um alto grau de complexidade e envolvem uma série de empecilhos e dificuldades no arranjo de soluções que proponham tratamento mais severo às empresas envolvidas. Questões econômicas, desigualdade social, a soberania estatal, a relativização de direitos humanos e o caráter não vinculante dos documentos internacionais são obstáculos que dificultam mudanças concretas no tratamento global e uniforme do tema. Todas essas barreiras elevam a discussão a uma posição de especial importância, justificando o merecimento de estudos diversos que busquem contribuir com o seu desenvolvimento.

Neste sentido, muitas são as possíveis abordagens sobre o tema que envolvem direitos humanos e empresas, como a criação de um tratado internacional vinculante – já em discussão atualmente no âmbito da Organização das Nações Unidas -, o papel dos

Estado na proteção desses direitos, ferramentas de *compliance* para empresas, estudo de estratégias que devem ser adotadas para melhorar as condições de prevenção e reparação de vítimas, dentre outras.

No entanto, este trabalho opta por fazer uma análise do tratamento local conferido às empresas multinacionais e às empresas brasileiras atuantes no país que adotam o mesmo processo produtivo e suas violações a direitos humanos dos trabalhadores¹. Para isso, foram analisados os critérios de responsabilidade adotados pela Justiça trabalhista em casos recentes de condenações de empresas do setor de confecção de vestuário.

Este recorte faz-se necessário para uma avaliação mais criteriosa das particularidades de um setor específico da economia, em que os números de flagrantes de violações e de condenações são altos no país, bem como viabiliza a presente pesquisa, considerando a limitação de tempo para uma análise mais ampla de outros setores. Assim, escolhendo um nicho da economia, é possível avaliar com mais precisão os respectivos problemas e entraves, motivos de tais danos.

O setor de confecção de vestuário nem sempre chama atenção pelas grandes marcas, desfiles e fascínio próprios do universo da moda, mas muitas vezes pelas condições precárias em que trabalhadores costureiros são encontrados na produção dessas peças em diversos países. No Brasil, inúmeros flagrantes promovidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pelo Ministério Público do Trabalho atestam que a realidade de exploração e precariedade não é exclusividade de países asiáticos – conhecidos por suas jornadas exaustivas, uso de mão de obra infantil e trabalho escravo – mas também acontece em grandes metrópoles brasileiras, como São Paulo.

A partir da constatação de tais situações de abuso, a primeira pergunta, ponto de partida deste trabalho, surge: Por que o setor de confecção de vestuário, em especial, apresenta esse tipo de problema recorrente? Ou seja, que características desse setor impulsionam esses tipos de violações?

Para responder a essa indagação, o primeiro capítulo do trabalho busca apresentar algumas peculiaridades de empresas que atuam no setor de confecção e

¹Opta-se pelo uso da expressão “direitos humanos dos trabalhadores” para enfatizar que a análise não se restringe aos direitos fundamentais garantidos constitucionalmente, mas também à ampla gama de direitos internacionalmente reconhecidos como essenciais, parte do mínimo ético irredutível do ser humano em situação de labor. Considerando que se trata de empresas multinacionais, as quais atuam globalmente, não é razoável conceber apenas direitos locais, mas também direitos consagrados universalmente, considerando as possíveis divergências entre as legislações diversas dos países.

investigar a adoção do modelo produtivo em cadeias terceirizadas, visando extrair possíveis causas de tais problemas envolvendo a mão de obra. A terceirização trabalhista constitui-se ferramenta de eficiência estratégica empresarial adotada por empresas multinacionais e replicada por empresas brasileiras de grande porte que buscam maior competitividade no mercado, mas que recebe críticas por sua tendência de desvincular as empresas dos trabalhadores que atuam em prol de sua atividade.

Ainda no primeiro capítulo, busca-se definir essas situações de abuso perpetradas em cadeias terceirizadas como danos a direitos humanos. Adota-se a premissa consolidada internacionalmente sobre a possibilidade de criação de parâmetros mínimos de proteção que devem ser assegurados a todo trabalhador, em qualquer lugar do mundo. Independentemente daquilo que um Estado define como direitos da mão de obra, há um certo conteúdo de direitos humanos que não poderia ser mitigado. São essas condições fundamentais objeto de estudo na presente pesquisa. Essa premissa é importante pois exime este trabalho da discussão sobre o vínculo empregatício, ou seja, independentemente do reconhecimento de tal relação é possível falar em proteção ampla do trabalhador, especialmente considerando os novos meios de utilização e contratação da mão de obra.

Assim, diante de tantas denúncias envolvendo grandes empresas e suas cadeias de fornecedores, inúmeros casos de violações chegaram ao Poder Judiciário trabalhista brasileiro, que precisou se manifestar sobre um ponto crucial: quem, de fato, é o responsável por tais violações e conseqüente reparação? A empresa principal ou a empresa intermediadora da mão de obra? A terceirização, ao permitir que uma empresa contrate outra para lidar com o recrutamento e pacto com a mão de obra, é condição alegada por grandes empresas para se desvincularem das responsabilidades por eventuais danos. No entanto, o Poder Judiciário, ao efetuar condenações não tem considerado a terceirização como critério hábil para desvincular essas empresas de sua correspondente cadeia de fornecedores. A partir dessa constatação, coube a segunda pergunta da presente pesquisa: com base em que aparato normativo essas condenações de grandes empresas ocorreram?

Para respondê-la, optou-se por realizar dois tipos de análise no segundo capítulo: a primeira, de caráter teórico, e uma segunda, de viés prático. Para a análise teórica, buscou-se realizar uma revisão bibliográfica sobre a legislação pátria disponível acerca do tema, resumindo, primeiramente, a legislação tipicamente trabalhista que trata da terceirização, com suas recentes alterações e, em seguida, uma análise dos pressupostos

gerais da teoria da responsabilidade civil, buscando avaliar criticamente seus problemas e deficiências para a solução dos casos. Em seguida, para a análise prática, quatro casos emblemáticos de altas condenações proferidas foram selecionados – de empresas multinacionais e nacionais, buscando comparar o aparato normativo disponível com o efetivamente utilizado nas decisões. Os casos foram escolhidos a partir de um critério econômico, em virtude do alto valor arbitrado, e também considerando o tipo de demanda apontada, que envolvia grupos de trabalhadores em situações degradantes. Além disso, todos os casos selecionados se deram no estado de São Paulo, pólo do setor de confecção no país, com correspondente processo judicial iniciado no âmbito do Tribunal Regional da 2ª Região. Avaliou-se cada caso até sua chegada ao Tribunal Superior do Trabalho, buscando englobar também o entendimento da última instância trabalhista, responsável pela uniformização dos temas dessa Justiça especializada.

A partir dessa análise, buscou-se responder a última pergunta desta pesquisa: quais são os argumentos fundamentais utilizados pelo Poder Judiciário trabalhista aptos a vincular essas empresas aos trabalhadores terceirizados? Essa indagação tornou-se pertinente após a constatação de que o aparato normativo vigente não parece ser suficiente para lidar com a complexidade de tais casos, razão por que há uma construção de padrões de responsabilização pelo próprio Poder Judiciário.

Assim, para responder a pergunta, no terceiro capítulo, foram realizados o mapeamento e a sistematização dos principais fundamentos alegados nas decisões para a construção de tal entendimento condenatório. Em seguida, buscou-se esmiuçar o significado e alcance de cada um, bem como apontar suas principais limitações. O mapeamento de tais critérios talvez seja a maior contribuição que esta pesquisa busca oferecer, na tentativa de construir bases mais sólidas sobre o entendimento do comportamento das cortes trabalhistas, ainda oscilante.

Por fim, buscou-se relacionar o conjunto de critérios extraídos das análises com o conceito de esfera de influência, considerando tal relação como um possível entendimento a ser adotado quando se abordam empresas que atuam em longas cadeias produtivas. Trata-se de tema pouco estudado e referenciado na literatura, mas que pode abrir caminhos na elucidação dos problemas enfrentados ao longo da pesquisa e compatibilizar o entendimento no país com as expectativas internacionais estabelecidas em alguns documentos sobre o tema.

1 EMPRESAS E DANOS A DIREITOS HUMANOS DECORRENTES DE SEU MODELO PRODUTIVO

As empresas multinacionais apresentam características específicas que permitem seu estabelecimento em diversos países do mundo. Inseridas na economia capitalista globalizada e altamente competitiva, seu modelo produtivo representa um alto potencial violador de direitos humanos e é reproduzido também por empresas brasileiras de grande porte que necessitam fragmentar etapas de sua produção. Assim, utilizando a indústria de confecção de vestuário como setor da economia analisado, busca-se, neste primeiro capítulo, associar os danos alarmantes a direitos dos trabalhadores com a formação de complexas cadeias terceirizadas no ramo.

1.1 Globalização econômica e o surgimento de um modelo produtivo em cadeia

1.1.1 O surgimento e expansão das empresas multinacionais

A globalização é um fenômeno complexo e multidisciplinar e, de maneira geral, representa profundas transformações nas relações entre pessoas e países, possibilitando forte integração que ultrapassa fronteiras estatais. Através dos grandes avanços nos transportes e nas comunicações, a globalização “derrubou barreiras artificiais que impediam o fluxo de bens, pessoas, capitais, serviços e conhecimento.”²

Assim, a multidisciplinariedade da globalização representa as variadas dimensões em que ela se apresenta. Seus impactos são muito abrangentes e influenciam diversos aspectos da vida em sociedade, representando constantes mudanças na forma de compartilhar informações e práticas sociais ao redor do mundo.

Um dos mais importantes ângulos da globalização é o econômico. Com a globalização econômica, há, em certa medida, “o reconhecimento de um mercado sem a restrição das fronteiras tradicionais dos Estados Nacionais.”³ Conforme explica Tomazette, o mercado torna-se muito maior, os competidores estão presentes em todo o mundo e as transações são realizadas em massa e em uma velocidade constante. “A

²TOMAZETTE, Marlon. **Direito societário e globalização: rediscussão da lógica público-privada do direito societário diante das exigências de um mercado global**. São Paulo: Atlas, 2014, p. 2.

³ TOMAZETTE, Marlon. Idem. p. 5.

economia move-se rápido o bastante para se manter permanentemente um passo adiante de qualquer Estado que possa conter e redirecionar suas viagens.”⁴

Historicamente, a Segunda Guerra Mundial impactou a globalização econômica, quando a indústria bélica americana aumentou exponencialmente sua produtividade para o fornecimento de armamentos para os países em conflito. A demanda era alta, o que exigiu novos formatos de produção, capazes de atendê-la. Se antes desse período, a regra era que as empresas concentrassem todas as etapas de sua produção, os novos modelos trazem a concepção de divisão do trabalho em etapas e a delegação a diversos fornecedores, como é o caso do toyotismo:

O toyotismo propõe a subcontratação de empresas, a fim de delegar a estas tarefas instrumentais ao produto final da empresa pólo. Passa-se a defender, então, a ideia de empresa enxuta, disposta a concentrar em si apenas as atividades essenciais a seu objetivo principal, repassando para as empresas menores, suas subcontratadas, o cumprimento das demais atividades necessárias à obtenção do produto final almejado.⁵

Segundo Harvey, esses novos métodos e suas peculiaridades consistiam em um esforço de forjar um tipo particular de trabalhador, adequado ao novo tipo de trabalho e de processo produtivo, possibilitando assim a grande abertura ao comércio internacional e o início da globalização, própria do sistema capitalista.⁶

Sendo assim, do ponto de vista econômico, a globalização favoreceu a expansão de mercados consumidores e de investimento, e as empresas passaram a adquirir novos formatos e dimensões, capazes de aumentar sua área de atuação. Reich explica que foi a partir da década de 1970 que as grandes empresas se tornaram muito mais competitivas, globais e inovadoras nos Estados Unidos.⁷

As empresas multinacionais, também chamadas comumente de transnacionais⁸, são produto dessa nova dimensão da globalização e da necessidade de

⁴BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Zahar, 1999, 63.

⁵DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2005, p. 48.

⁶HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

⁷“As mudanças começaram quando as tecnologias desenvolvidas pelo governo para os embates da Guerra Fria se incorporaram em novos produtos e serviços. Daí surgiram oportunidades para novos concorrentes nos transportes, nas comunicações, na manufatura e nas finanças. Tudo isso provocou rupturas no sistema de produção estável e, a partir de fins da década de 1970, em ritmo cada vez mais acelerado, forçou todas as empresas a competir mais intensamente por clientes e investidores.” REICH, Robert B. **Supercapitalismo: como o capitalismo tem transformado os negócios, a democracia e o cotidiano**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008, p. 5.

⁸Há autores que tratam as terminologias como sinônimos, e outros que apontam diferenças pontuais entre elas. López Ruiz indica que “uma *corporação multinacional* assume várias identidades nacionais, mantendo em cada país uma produção relativamente autônoma e estabelecendo raízes locais. Suas operações globalizadas, ainda que interligadas, estão também profundamente integradas com as economias de cada país ou região. Para uma *corporação transnacional*, ao contrário, os compromissos

internacionalização intensa do comércio. Elas são entidades que atuam estabelecendo diversos núcleos em vários países, mas sujeitas a uma visão estratégica uniforme. Vagts, nesse sentido, define que as multinacionais são formadas a partir um conjunto de companhias de diferentes nacionalidades unidas por laços de propriedade comum e suscetíveis a uma estratégia gerencial comum.⁹

Como consequência, o crescimento desses atores protagonistas do sistema capitalista fomenta um novo processo da globalização econômica: a internacionalização das estratégias corporativas, as quais precisaram se adequar a uma competição que passou a ocorrer em nível global. Tomazette pondera que, apesar dos fatores culturais regionais, há uma forte tendência à estandardização das práticas de consumo.¹⁰

As companhias multinacionais emergiram de forma robusta e em maiores quantidades e escala do que nunca durante a década de 1990, marcando um período fundamental para a globalização corporativa. Ruggie explica que essas empresas conseguiram tecer núcleos de atividade econômica transnacionais, operando em tempo real, conectadas, e ao mesmo tempo ultrapassando economias meramente nacionais e transações internacionais.¹¹ Assim, as atividades das empresas multinacionais movimentaram um novo formato de mercado, aprofundando e reforçando laços que ligam os países e regiões do mundo.¹²

locais tornam-se temporários e a corporação tenta ativamente eliminar as considerações de nacionalidade para obter as maiores vantagens possíveis das diferenças entre as localidades.” LÓPEZ RUIZ, Osvaldo Javier. **O “ethos” dos executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo**. Tese de Doutorado. Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), 2004. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/279944/1/LopezRuiz_OsvaldoJavier_D.pdf> Acesso em 14 dezembro 2018.

⁹VAGTS, Detlev F. A empresa multinacional: um novo desafio ao direito internacional. **Revista de Administração Pública**. vol. 9. iss 2. p. 46-109. Rio de Janeiro, 1975, p. 47.

¹⁰TOMAZETTE, Marlon. Idem. São Paulo: Atlas, 2014, p. 6.

¹¹RUGGIE, John Gerald. **Quando negócios não são apenas negócios**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014, p. 17.

¹²Lópes Ruiz, no mesmo sentido, explica: por seus interesses econômicos e suas necessidades de desenvolvimento de mercado a escalas cada vez maiores, ela vem sendo a principal promotora da construção de uma sociedade global. Interessa diretamente a essas grandes corporações a superação das barreiras comerciais ligadas às necessidades de proteção das economias nacionais. Elas estão interessadas na construção de um mercado em escala global, um mundo *sem fronteiras* – ao menos para a livre circulação de produtos e capitais. LÓPEZ RUIZ, Osvaldo Javier. **O “ethos” dos executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo**. Tese de Doutorado. Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), 2004. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/279944/1/LopezRuiz_OsvaldoJavier_D.pdf> Acesso em 14 dezembro 2018.

As diretrizes da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômicos) para empresas multinacionais¹³ apontam inúmeros benefícios das atividades de empresas que atuam globalmente, tanto para os países de origem quanto para os países receptores. Os benefícios acontecem quando essas empresas multinacionais fornecem, a preços competitivos, bens e serviços que os consumidores queiram comprar, quando promovem o desenvolvimento do capital humano, a criação de oportunidades de emprego e transferência de tecnologia entre os países, apenas para citar alguns. As distâncias físicas parecem não mais criar embaraços ao compartilhamento dinâmico dentro do processo produtivo global, já que o acesso aos bens e serviços produzidos tornou-se quase instantâneo.

Ruggie, ao analisar esse impacto das empresas, aborda as multinacionais de maneira abrangente, considerando todas as empresas que realizam negócios em mais de um país, sejam companhias integradas verticalmente, empreendimentos conjuntos, grupos empresariais, redes de produção no exterior, alianças, empresas mercantis ou por meio de relacionamentos contratuais contínuos com fornecedores internacionais de produtos e serviços.¹⁴

Neste sentido, uma abordagem mais ampla de empresas multinacionais é possível graças à existência de uma série de padrões gerenciais que são comuns aos mais diversos formatos jurídicos que assumem. Existem multinacionais em praticamente todos os setores da economia e o caráter global de sua atividade, direcionada a diversos países ao mesmo tempo, mas com uma arquitetura administrativa uniforme e centralizada, é o ponto fundamental para definir que tipos de empresas são abordadas no presente trabalho. Além disso, o modelo produtivo adotado por essas empresas transnacionais influenciou uma série de empresas brasileiras de grande porte, também consideradas na presente pesquisa.¹⁵

¹³ O Documento intitulado originalmente “OECD Guidelines for Multinational Enterprises” encontra-se disponível em <<https://www.oecd.org/corporate/mne/38110590.pdf>> Acesso em: 17 jan 2018.

¹⁴ RUGGIE, John Gerald. **Quando negócios não são apenas negócios**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014, p. 34.

¹⁵ Não importa, para fins de análise neste trabalho, a estrutura que essas empresas assumem: sejam companhias integradas verticalmente, empreendimentos conjuntos, grupos empresariais, redes de produção, ou mesmo que funcionem através de contratos de serviços e bens com fornecedores internacionais. Trata-se de uma perspectiva bastante abrangente, focando essa classificação na ausência de limites territoriais para sua atuação e alinhada ao tratamento conferido pelos documentos internacionais sobre o tema.

1.2.1 As cadeias terceirizadas: eficiência estratégica

Uma empresa multinacional pode atuar em um determinado país como uma empresa estrangeira, mas normalmente a sua atuação ocorre por meio de firmas subsidiárias, organizadas e formalizadas de acordo com as normas e exigências do Estado hospedeiro, com certa independência em relação à matriz, mas vinculada a esta.

A regra, portanto, é que uma empresa multinacional forme uma cadeia articulada com diversas unidades que operam em cada país como empresas nacionais. Estabelecer-se como uma subsidiária nacional facilita a administração da empresa no que diz respeito aos seus tributos, contratação de mão de obra e outras exigências definidas pelos países receptores, que geralmente costumam conferir tratamento mais favorável a empresas nacionais do que a empresas estrangeiras.¹⁶

No entanto, a principal administração da empresa ocorre em nível global pela matriz, que estabelece todas as diretrizes a serem cumpridas pelas subsidiárias localizadas nos diversos países. Isso garante uniformização e padronização dos produtos fabricados, de seus preços e de sua qualidade. Comparato explica que não se trata de um grupo de coordenação, mas de um grupo gerenciado por subordinação:

Na rede grupal, a sociedade controladora, denominada *broker*, assume exclusivamente as funções de governo de um conjunto de outras empresas fornecedoras de componentes ou matérias-primas, fabricantes dos produtos acabados, pesquisadoras de novos produtos e novos mercados, ou distribuidoras em diferentes mercados nacionais. É uma *holding* pura, sem participação no capital das controladas.¹⁷

Tome-se como objeto de análise a indústria de vestuário. A matriz é responsável por todo o gerenciamento da marca e seu marketing, do setor financeiro e do design de seus produtos. Ela criará as peças-piloto, mas toda a produção é delegada às subsidiárias localizadas em outros países, que deverão atender às diretrizes quanto ao tipo de modelagem, tecido, tamanhos e outras características essenciais das roupas.¹⁸

¹⁶No Brasil, a nacionalidade brasileira da empresa é definida de acordo com o art. 1.126 do Código Civil: “é nacional a sociedade organizada de conformidade com a lei brasileira e que tenha no país a sede de sua administração.” Por outro lado, se a sociedade não preenche os requisitos mencionados no artigo, será considerada sociedade estrangeira, necessitando, em regra, de autorização governamental para entrar em funcionamento no país. Pode, no entanto, ser acionista de sociedade anônima brasileira sem que precise de tal autorização. RAMOS, André Luiz Santa Cruz. **Direito Empresarial**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012, p. 214.

¹⁷ COMPARATO, Fábio Konder. Estado, Empresa e Função Social. **RT/Fasc. Civil**. Ano 85. V. 732. 1996, p. 38-46, p. 40.

¹⁸Sobre este aspecto, um exemplo: Em 1990, a multinacional italiana Benetton, possuía um centro nevrálgico que incluía a direção central da empresa, criação e marketing, logística e informática e o controle da qualidade do corte, das cores e do produto acabado. Neste núcleo não trabalhavam mais de mil pessoas ao todo. No entanto, a partir deste centro controlava-se uma rede de vendas a varejo composta por 4.500 lojas franqueadas em 52 países que empregavam cerca de 40.000 pessoas e também

Infere-se então, que uma das características das multinacionais que mais dificulta o seu gerenciamento e regulamentação é a sua dimensão, especialmente considerando o tamanho que assume enquanto grupo, englobando diversas fornecedoras e oficinas participantes do seu processo produtivo.

Coase explica que a eficiência tende a diminuir à medida que as firmas ficam maiores.¹⁹ Assim, a expansão das dimensões de uma empresa dificulta o seu gerenciamento, e as ferramentas administrativas facilitadoras tendem a buscar algum grau de fragmentação, em busca da redução do tamanho e conseqüente diminuição da complexidade do negócio.

Com base nesse raciocínio, é possível analisar dois elementos caracterizadores do processo de organização da multinacional. O primeiro é a fragmentação. A expansão e o crescimento global dessas empresas só é possível graças ao estabelecimento de filiais, que garantem dinamismo da atividade nos países em que forem instaladas. A criação de subsidiárias, ao mesmo tempo em que expande a empresa multinacional, garante novos mercados, matéria-prima e reduz o valor da mão de obra, facilitando a organização e administração da atividade.

O segundo elemento a ser considerado é a unidade. A multinacional funciona em uma rede integrada com suas subsidiárias, com rígidos padrões a serem observados em relação aos seus produtos e serviços. Assim, apesar de subdividida em vários núcleos, a comunicação entre a matriz e suas filiais é constante e garante uniformidade dentro das cadeias de produção.

Apesar dos dois elementos apontados representarem ideias inicialmente contrárias, eles são complementares. No âmbito da fragmentação apontada, há unidade mediante a formação de vínculos gerenciais que impedem grandes variações na execução da atividade, assegurando eficiência. “A globalização leva a uma nova maneira de combinar o que é decidido centralmente e o que é decidido e executado localmente em todo mundo.”²⁰

uma rede de produção descentralizada de 450 empresas subcontratadas que empregavam aproximadamente 24.000 pessoas. JAKOBSEN, Kjeld Aagaard. **Relações transnacionais e o funcionamento do regime trabalhista internacional**. 2009. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2009, p. 49.

¹⁹ COASE, Ronald H. **A firma, o mercado e o direito**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2016, p. 46.

²⁰ TAPIOLA, Kari. **Empresas multinacionais e desafios sociais do século XXI**. Publicações da OIT. Disponível em:

Na mesma linha de raciocínio, Jakobsen explica que a quantidade de empresas e subsidiárias demonstra a interdependência existente atualmente entre as economias capitalistas por meio da agilidade e quase instantaneidade de transações comerciais e deslocamento de capitais resultantes de avanços tecnológicos dos meios de comunicação, informação e transporte, com particularidades e dimensões nunca antes vivenciadas.²¹

A partir de tais formatos, surge o termo Cadeia Global de Valor (CGV) para designar esse modelo de produção típico das empresas multinacionais. Ela sintetiza um conjunto de atividades que empresas e trabalhadores desenvolvem desde a concepção de um produto até seu uso final, incluindo também os serviços de pós-venda:

Embutido neste conceito está a caracterização usual das diversas fases do processo produtivo, que tipicamente incluem: obtenção de insumos; pesquisa e desenvolvimento; produção; distribuição; marketing do produto final e serviços de pós-venda. O adjetivo “global” refere-se ao fato de que há uma crescente fragmentação destas atividades, acompanhada de uma dispersão geográfica das mesmas. A integração funcional das atividades, ou dos diversos fragmentos dispersos seria uma característica chave do conceito. O uso da expressão “cadeia de valor” em substituição a “cadeia produtiva” explicita a ideia de agregação de valor inerente a cada fase realizada.²²

É importante ressaltar que apesar da amplitude global de empresas transnacionais, outras empresas nacionais de grande porte, inclusive as brasileiras, também passaram a adotar técnicas gerenciais para lidar com seu tamanho e garantir eficácia em moldes competitivos do mercado, formando cadeias extensas e complexas. Assim, apesar de atuarem apenas no mercado brasileiro, por exemplo, adotam estratégias similares a empresas multinacionais do seu setor econômico, buscando maiores rendimentos.

Diante disso, muitas são as ferramentas utilizadas para gerenciar os formatos extensos e ramificados das grandes empresas – multinacionais e brasileiras - e garantir o aumento de sua eficiência. No entanto, é o modelo produtivo que utilizam em relação à mão de obra, via terceirização, que será analisado no presente trabalho como potencializador de sua eficiência econômica, e possivelmente, de violação de direitos.

<http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/empresas_multinacionais_243.pdf>

Acesso em: 11 jan 2018. p. 6.

²¹ JAKOBSEN, Kjeld Aagaard. **Relações transnacionais e o funcionamento do regime trabalhista internacional**. 2009. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2009, p. 45-46.

²² OLIVEIRA, Susan Elizabeth Martins Cesar de. **Cadeias globais de valor e os novos padrões de comércio internacional: uma análise comparada das estratégias de inserção de Brasil e Canadá**. 2014. 223 f., il. Tese (Doutorado em Relações Internacionais)—Universidade de Brasília, Brasília, 2014, p. 55. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/15601?mode=full>> Acesso em 6 novembro 2018.

Terceirizar a mão de obra significa liberar-se da contratação direta dos trabalhadores que atuarão naquela atividade. Em vez de responsabilizar-se por cada contrato de cada trabalhador que lhe presta serviços, a empresa subcontrata outras que possam realizar essa tarefa, de modo que ela possa concentrar-se na sua atuação com maiores rendimentos e eficácia.

O fenômeno é amplamente estudado nas ciências econômicas e no âmbito da administração de empresas. No idioma inglês usa-se em sentido análogo a expressão *outsourcing* para descrever a busca dos serviços de uma fonte (*source*) externa (*out*), a fim de a empresa poder se dedicar especificamente ao núcleo de seu objeto social. Em sentido parecido, mas não idêntico, também se pode falar em *downsizing*, no sentido de redução (*down*) de tamanho (*size*) de uma corporação que já foi maior e que dali em diante procurará ter estrutura mais enxuta e repassar funções acessórias ou de apoio para prestadores de serviços externos. Do idioma francês se colhe a palavra *sous-traitance*, como uma espécie de subcontratação de serviços que poderiam ou não ser prestados pelo próprio empregador.²³

No Brasil, a terceirização pode ser definida como “o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno, insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.”²⁴

Nesse sentido, no mínimo três atores diferentes estão envolvidos na terceirização: a empresa de grande porte, chamada tomadora de serviços – seja uma multinacional ou uma empresa brasileira que atue em moldes similares -, uma empresa intermediadora da mão de obra, e o trabalhador que é contratado. A empresa multinacional, através de sua subsidiária situada no país, realiza, em tese, um contrato civil com uma outra empresa local, uma fornecedora que ficará responsável por contratar os trabalhadores para aquela atividade. O mesmo acontece com grandes corporações nacionais, as quais também terceirizam etapas de sua produção para oficinas, buscando desobrigar-se do pacto com a mão de obra.

Apesar dessa fragmentação, do ponto de vista administrativo, econômico e social, uma grande corporação é facilmente concebida em sua totalidade. Dificilmente os consumidores se referem às subsidiárias locais de uma empresa ou suas oficinas subcontratadas, mas à empresa mundial ou nacionalmente reconhecida como referência. Todo o marketing dessas empresas é uniforme e busca promover aquela marca, não

²³SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado** [livro eletrônico]: parte 1. 1 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

²⁴DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: Ltr, 2008, p. 430.

sendo um fator relevante a identificação local das fornecedoras responsáveis pela produção.

No entanto, quando nos referimos à ótica jurídica, o tratamento é em sentido oposto. Diante da inexistência de marcos regulatórios globais, as multinacionais poderão estar sujeitas a normas diferentes e às vezes contraditórias nos países em que atuam. É nesse sentido que segue a observação de Ruggie quanto à regulamentação das empresas:

Legalmente, a companhia controladora e todas as subsidiárias são interpretadas como uma personalidade jurídica separada, sujeita às jurisdições individuais nas quais elas estão constituídas. Portanto, a companhia controladora geralmente não é responsabilizada pelos erros cometidos por uma subsidiária, mesmo quando ela é o único acionista, a menos que a controladora exerça um estreito controle operacional diário sobre a subsidiária, de maneira que ela possa ser vista como mero agente.²⁵

Neste sentido, essa regulamentação variável, ou mesmo a ausência de regulamentação de alguns países, promove uma série de desafios jurídicos, especialmente para determinar o alcance da responsabilização das empresas por danos ocorridos dentro de suas cadeias globais de valor. Ou seja, deve-se responsabilizar a matriz, que orienta e dirige toda a produção, ou sua subsidiária, responsável pela execução?

Além disso, apesar de tais dificuldades serem explícitas quando falamos de empresas multinacionais, as empresas brasileiras que adotam o mesmo modelo produtivo - terceirizando a mão de obra - também encontram no país uma série de pontos indefinidos em uma legislação e jurisprudência que não são claras quanto aos limites de sua responsabilidade.

Sobre o tema, há entendimentos variados: eventuais violações e danos ocorridos em uma cadeia produtiva podem ser tanto associados apenas ao fornecedor ou contratante imediato da mão de obra, não se estendendo para a empresa principal (considerando sua desvinculação dessa etapa), como podem ser atribuídos à empresa principal, por ser controladora e influenciar todo o processo produtivo. Essa última posição é a que os tribunais trabalhistas brasileiros vêm adotando com maior frequência em suas condenações do setor de confecção de vestuário e, em que pese seu mérito protetor, é criticada nesta pesquisa por sua oscilante argumentação, tratada nos capítulos seguintes.

²⁵ RUGGIE, John Gerald. **Quando negócios não são apenas negócios**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014, p. 36.

Analisar tais critérios de condenação é o ponto central deste estudo e essa análise será retomada nos capítulos 2 e 3. No entanto, antes, é necessário esclarecer que tipo de violações e danos a direitos humanos ocorrem nessas cadeias e sob quais paradigmas o presente assunto é abordado.

1.2 Os danos causados a direitos humanos por grandes empresas

1.2.1 O caráter universal dos direitos humanos e sua eficácia horizontal

A ideia central dos direitos humanos é a de que qualquer pessoa, em qualquer lugar do mundo, independentemente de etnia, religião ou qualquer outra circunstância ou característica, possui direitos básicos que devem ser respeitados, com base na dignidade humana. No entanto, duas características dos direitos humanos merecem menção especial nesta pesquisa, pois relacionam-se diretamente com seu objeto de estudo e são premissas necessárias para a abordagem deste trabalho: a reafirmação do caráter universal dos direitos humanos e a aceitação de sua eficácia horizontal.

Com antecedentes nas visões jusnaturalistas²⁶, os direitos humanos evoluíram e atualmente seu fundamento encontra-se numa espécie de consciência ética coletiva: a convicção estabelecida no seio social de que a dignidade da condição humana exige o respeito a certos bens ou valores, ainda que não reconhecidos no ordenamento estatal ou em documentos normativos internacionais.²⁷

Neste sentido, Amartya Sen defende que, apesar da formulação sobre a existência de direitos humanos, na realidade esses são declarações éticas fortes sobre aquilo que deve ser feito:

Exigem que se reconheçam determinados imperativos e indicam que é preciso fazer alguma coisa para concretizar essas liberdades reconhecidas e identificadas por meio desses direitos. Por outro lado, não pretendem que esses direitos humanos já sejam

²⁶ Didaticamente, é possível diferenciar dois grandes tipos de visões jusnaturalistas. A primeira, de cunho religioso, desenvolvida na Idade Média e possuindo São Tomás de Aquino como expoente, prega que a lei humana só detém validade se conforme a lei divina. Posteriormente, uma segunda visão jusnaturalista racional vai apresentar uma versão laica do fundamento dos direitos humanos, vinculando-o à razão humana. Essa mudança de visão sobre a justificativa e fundamento da existência dos direitos primários demonstra a dificuldade em estabelecer cientificamente sua origem, o que é estudado até hoje. Neste sentido, a origem dos direitos humanos está diretamente ligada ao estudo da origem de valores e da moral humana, tratando-se de tema que pode ser abordado a partir de diferentes perspectivas, inclusive biológica, e não apenas no âmbito da filosofia. Neste sentido, ver: MACHADO SEGUNDO, Hugo de Brito; MACHADO, Raquel C. Ramos. *Biology, Justice and Hume's Guillotine. Phenomenology and Mind - Firenze University Press*, v. 12, p. 238-242, 2017. Disponível em: <<http://fupress.net/index.php/pam/article/view/21122/19402>> Acesso em dez 2018.

²⁷ O termo “consciência ética coletiva” é usado por Comparato em: COMPARATO, Fabio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 72.

direitos legais estabelecidos, consagrados pelo direito positivo ou pelo direito costumeiro.²⁸

Partido dessa ideia, o autor menciona duas consequências: a afirmação ética dos direitos humanos se refere à importância fundamental dada a certas liberdades e, por extensão, a necessidade de aceitação de alguns deveres sociais de promover ou salvaguardar tais liberdades.

A primeira consequência reitera a concepção universal dos direitos humanos. O universalismo, enquanto abordagem teórica, aponta o indivíduo como sujeito central possuidor de direitos e sustenta a existência de uma moral comum universal, presente entre os povos e as nações, independente de suas particularidades locais, o que autorizaria a construção de direitos humanos uniformes a serem garantidos e exigidos por toda a comunidade internacional.

A abordagem universalista, apesar de apresentar uma série de problemas práticos e sofrer críticas de abordagens ligadas a visões mais relativistas ou pluralistas²⁹, representa uma premissa essencial para lidar com graves violações a direitos humanos nos mais diversos locais do mundo. É a partir da concepção universal que passa a ser possível defender certo nível de proteção mínimo que todo trabalhador, por exemplo, deveria receber em qualquer local em que estivesse, posição sustentada por esse trabalho. Não se trata de desconsiderar a previsão de cada ordenamento jurídico

²⁸ SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011, p. 392-393.

²⁹A universalidade trata da extensão universal dos direitos humanos a partir da concepção de que a condição de pessoa é o requisito único para a titularidade de direitos. Há diversas visões teóricas que questionam o universalismo, mas destacam-se, entre elas, a visão relativista e a visão do pluralismo cultural ou multiculturalismo. Apesar de distintas, elas têm em comum a resistência em face das ideias teóricas que tendem à generalização na formação do conhecimento, da cultura, e portanto, dos direitos, buscando estabelecer um olhar mais atento às particularidades e às diferenças entre os povos. A multiplicidade de culturas existentes no mundo é apontada muitas vezes como aspecto impeditivo na construção de valores universais, que por sua vez, obstarão a concepção de direitos que devem ser garantidos por todos os países em relação a quaisquer indivíduos. Nessa visão pluralista, não existiria apenas uma única epistemologia, e nenhuma epistemologia estaria apta a se sobrepor e indicar os caminhos para a construção de premissas universais, sem sacrifício da cultura particular dos locais submetidos a esses ditames. O Direito Internacional se depara com uma grande dificuldade na busca pela conciliação das abordagens, valores e interesses de vários Estados. No entanto, a razão de ser dos direitos humanos, apontada sobretudo após a experiência atestada da capacidade humana de atuar barbaramente e invocar soberania e estrita legalidade para legitimar tais comportamentos, parece justificar a adoção de marcos éticos universais minimamente considerados. A busca pela dignidade humana - representada sobretudo na proteção à vida, à integridade física, liberdades e igualdade em sentido material - parece ser o mínimo irredutível a ser exigido. Sobre as diferentes concepções dos direitos humanos, a autora deste trabalho já se debruçou sobre o tema em: MATOS, Laura Germano. Os Direitos Humanos e o possível conteúdo ético irredutível. In: Arthur Queiroz; Delmiro Farias; Pedro Henrique Ferreira; Rebeca Silveira. (Org.). **O Conhecimento no Direito: temas de epistemologia geral e jurídica**. Iaed. Curitiba: CRV, 2018, v. 1, p. 305-320.

pátrio³⁰, mas de garantir que certo conteúdo ético mínimo, considerado irreduzível, seja a base de tratamento jurídico da mão de obra em qualquer local.

A segunda consequência impõe um conjunto de ações para o desenvolvimento e alcance dos direitos humanos: é preciso que eles sejam cumpridos e garantidos. Para isso, é necessário avaliar quem são seus garantidores e possíveis violadores, buscando articular novos e eficazes mecanismos de proteção e reparação. Ou seja, a eficácia dos direitos humanos pode ser exigida de quem?

Originariamente, os direitos humanos foram concebidos como instrumentos de proteção dos indivíduos contra a opressão estatal, o que costuma ser chamado de eficácia vertical (ou verticalização) desses direitos. O Estado situa-se em uma posição hierarquicamente superior em relação aos indivíduos e essa posição reflete um status de potencial opressor.

A consolidação do direito internacional dos direitos humanos surge em meados do século XX, em decorrência da Segunda Guerra Mundial, a partir da crença de que parte dessas violações poderiam ser prevenidas se um efetivo sistema de proteção internacional de direitos humanos existisse.³¹ Neste sentido, essa ideia também vem acompanhada de que a proteção aos direitos humanos não deveria ocorrer apenas no âmbito de um determinado Estado, sendo um problema de relevância internacional.

Diante do repúdio internacional às atrocidades cometidas no Holocausto, a entidade estatal, por deter o monopólio quase absoluto da organização, regulamentação e controle da sociedade em seu território, passou a ser enxergada como uma possível violadora de direitos humanos. Sua capacidade de afrontar liberdades e outros direitos individuais passou a ser a maior preocupação dos sistemas constitucionais modernos, que buscaram conter tal poder. A partir de tais ideias, a Declaração Universal de 1948 objetiva delinear uma ordem pública mundial fundada no respeito à dignidade humana, consagrando direitos básicos universais.

No entanto, atualmente, apesar de o Estado continuar assumindo uma posição de risco a direitos humanos, ele não é o único violador em potencial. Desenvolve-se a ideia

³⁰ Considerando essa visão ideal, cada ordenamento jurídico de cada país poderia e deveria formular um conjunto de direitos superiores a esse conteúdo ético irreduzível, jamais inferior. Ou seja, os direitos fundamentais podem refletir condições ainda melhores que os direitos humanos consagrados em documentos internacionais, mas não poderiam reduzi-las, considerando serem a base de qualquer sistema de proteção de dignidade humana.

³¹ PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 201.

de que não apenas nas relações entre o indivíduo e o Estado, mas também naquelas entre os próprios particulares, há propensão para ocorrência de violações de direitos básicos, e essa premissa é traduzida na eficácia horizontal dos direitos humanos, ou seja, na sua capacidade de atravessar e proteger também relações privadas.

Neste sentido, um simples contrato civil realizado entre dois indivíduos pode conter termos ou cláusulas que violem ou sejam aptas a violar direitos humanos. Basta imaginar qualquer conteúdo que transponha o limite do negociável sobre liberdade, crenças e outros direitos assegurados pela legislação local e pelo aparato normativo internacional.

Se é possível perceber com facilidade a aptidão de qualquer negócio realizado entre indivíduos para violar direitos, com ainda mais segurança percebe-se o potencial impacto de particulares que estejam em posição de superioridade, como é o caso das grandes empresas. O poder que elas detêm e a relação de desigualdade que estabelecem com outros particulares assemelha-se à posição de autoridade que um Estado assume diante dos seus cidadãos. Quando se trata de empresas multinacionais, a potencialidade violadora aumenta, já que muitas delas apresentam uma força econômica superior a de muitos países:

No ano de 2006, as quinhentas maiores corporações transnacionais foram responsáveis pela geração de receitas anuais estimadas em 21 trilhões de dólares. Somente as três maiores corporações transnacionais (Wal-Mart Stores, Exxon Mobil e Royal Dutch Shell) obtiveram em 2006 um faturamento equivalente ao PIB brasileiro. Ou seja, muitas corporações transnacionais alcançam faturamentos anuais bem superiores a grande parte das nações do mundo.³²

Diante dessa realidade, como adverte Sarmento, no contexto da economia capitalista, o poder crescente de instâncias não estatais, como as grandes empresas e associações, tornou-se uma ameaça para os direitos do homem, que não pode ser negligenciada, exigindo que a artilharia desses direitos se volte também para os atores privados.³³ No mesmo sentido, Virgílio Afonso da Silva reflete:

Essas corporações, ainda que privadas, alcançam uma posição de dominação, sobretudo por meio de concentração financeira, que lhes confere um tal poder de decisão nas suas relações com os indivíduos que qualquer relação jurídica entre ambos, a despeito de se fundar aparentemente na autonomia da vontade, é, na verdade uma relação de

³² PORCHMANN, Marcio. **A transnacionalização da terceirização da contratação do trabalho**. Disponível em: <http://www.cnts.org.br/public/arquivos/Pesquisa_TG_Pochmann.pdf> Acesso em: 16 de janeiro 2018, p. 10.

³³SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e relações privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006, p. 25.

dominação, que ameaça, tanto quanto a atividade estatal, os direitos fundamentais dos particulares.³⁴

Corroborando esse potencial violador, as grandes empresas são frequentemente acusadas de desrespeitarem diversos núcleos de direitos humanos, afetando as comunidades, os trabalhadores ligados à sua produção, os usuários finais de seus bens e serviços e o meio ambiente em que estão instaladas. De acordo com dados do Centro de Informações sobre Empresas e Direitos Humanos (Ciedh)³⁵, o maior número de casos de violações está concentrado na Ásia e Pacífico, África e América Latina.

A partir da aceitação da eficácia horizontal dos direitos humanos é que este trabalho se justifica: a percepção clara das empresas como potencialmente expressivas violadoras de direitos humanos, além da entidade estatal, justifica a adoção de novos métodos de proteção desses direitos, considerando as características das empresas abordadas e sua forma de atuação ao redor do mundo, especialmente através de seus modelos produtivos. Não significa dizer que todas as empresas necessariamente violam esses direitos, mas que suas características e força econômica justificam sua capacidade para tanto.

Cada empresa, a depender do setor da economia em que atua, apresenta maiores ou menores números de violações a um determinado núcleo de direitos humanos. Para ilustrar, ao setor extrativista são atribuídas violações ligadas à comunidade local, em virtude de procedimentos inadequados no reassentamento da população, por exemplo. Já a indústria de varejo e bens de consumo aparece como outra grande violadora, através de suas redes de fornecimento longas e complexas, apresentando danos especialmente ligados à mão de obra. O setor químico e farmacêutico é apontado principalmente como agressor do meio ambiente e saúde.

Isso não quer dizer que um determinado setor econômico viole apenas um dos tipos de direitos humanos apontados, mas que as características de sua atividade e o modo como as grandes empresas produzem seus bens e serviços são fundamentais para determinar quem são os maiores impactados por aquele setor.

Neste sentido, a análise das grandes empresas e seu potencial violador de direitos humanos dependerá, em grande parte, do setor econômico em que ela exerce suas atividades, razão pela qual a indústria de varejo e bens de consumo, ao utilizar um

³⁴SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais nas relações entre particulares**. 1ª ed. 4ª tiragem. Malheiros: São Paulo, 2014. p. 53.

³⁵ Disponível em <<https://business-humanrights.org/pt>> Acesso em 16 jan. 2018.

modelo produtivo baseado em sucessivas terceirizações da mão de obra, representa um risco especial aos trabalhadores, sendo o setor de confecção de vestuário objeto de aprofundamento neste estudo.

Além disso, dados demonstram que quase 60% das violações ocorrem por atos diretos da corporação e 40% ocorrem através de atos realizados por terceiros aos quais a companhia é ligada, como por exemplo, entidades que compõem sua cadeia de fornecedores.³⁶ Esse dado reitera a importância de investigar os novos métodos produtivos, em especial as complexas cadeias globais de valor, como forma de entender como mitigar violações e reparar danos, considerando que a terceirização, ao mesmo tempo em que representa uma visão estratégica da empresa para gerenciar a mão de obra, provoca uma enorme dificuldade de controle dos efeitos negativos sobre os trabalhadores e seus direitos humanos básicos.

1.2.2 Os problemas específicos da indústria de confecção de vestuário

A partir da aceitação de alguns direitos humanos como universais, as inúmeras notícias³⁷ de grandes atentados no setor de vestuário chamaram a atenção dos organismos internacionais e das comunidades que atuam em defesa dos direitos humanos para repensar os moldes de atuação das corporações e buscar mecanismos que possibilitem diminuir o impacto negativo provocado por grandes empresas, bem como meios mais eficientes de reparação de tais violações.

Os direitos humanos ligados à mão de obra são debatidos amplamente em âmbito internacional, especialmente mediante expressivo intermédio da Organização das Nações Unidas e da Organização Internacional do Trabalho. Questões como o combate ao trabalho escravo e em condições degradantes, as piores formas de trabalho,

³⁶Dados do Ciedh sistematizados por John Ruggie. RUGGIE, John Gerald. **Quando negócios não são apenas negócios**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014, p. 80-81.

³⁷O desabamento de uma fábrica de tecidos em Bangladesh em 2013, causado pela falta de condições de segurança, que matou mais de mil trabalhadores. Folha de São Paulo, 10/05/2013, Disponível em: <www.folha.uol.com.br>; acesso em: agosto 2016; Cinco trabalhadores bolivianos, incluindo uma menina de 14 anos, foram encontrados em São Paulo trabalhando em condições análogas à escravidão enquanto produziam roupas para a marca Brookfield Donna. G1, 20/06/2016. Disponível em: <www.g1.globo.com>. Acesso em agosto 2016; Bolivianos trabalhavam mais de doze horas por dia correndo risco de acidentes. Cinco crianças brincavam entre as máquinas e pilhas de tecido. Os casos foram flagrados em três oficinas na região metropolitana de São Paulo e levaram os auditores fiscais do trabalho a responsabilizar a Animale e a A. Brand, marcas do grupo Soma, por produzir roupas com trabalho análogo ao escravo. Com as duas grifes, o Brasil contabiliza 37 marcas de roupa responsabilizadas por exploração de mão de obra análoga à de escravo nos últimos oito anos. Repórter Brasil, 19/12/2017. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2017/12/trabalho-escravo-na-animale-r-698-na-loja-r5-para-o-costureiro/>> Acesso em: janeiro 2017.

o trabalho infantil, as jornadas exaustivas e a segurança no ambiente de trabalho são temas que ganharam força na esfera de proteção internacional e formam o núcleo de diversas convenções internacionais que buscam estabelecer condições mínimas que os Estados devem adotar em relação a seus trabalhadores.³⁸

De acordo com dados da organização não-governamental The Global Slavery Index³⁹, as roupas são o segundo produto mais fabricado através de mão de obra escrava no mundo, perdendo apenas para os produtos de tecnologia, como computadores e celulares. Os outros produtos que aparecem no ranking são cacau e cana-de-açúcar, os quais representam também o impacto do setor extrativista. Os dados ainda revelam que há mais de 40 milhões de pessoas no mundo em formas de escravidão moderna, e quase 25 milhões estão sob regime de trabalhos forçados.

A escravidão moderna abrange diversas formas de tolhimento da liberdade dos indivíduos, englobando tráfico humano, laços por dívidas, casamentos forçados, trabalhos forçados, piores formas de trabalho infantil e outras formas de exploração humana. A abordagem da escravidão moderna é dada em nível global, considerando que sua maior expressão se dá dentro de cadeias globais de suprimento.⁴⁰

O Brasil, após ter sido denunciado na Corte Interamericana de Direitos Humanos pelo caso José Pereira⁴¹, buscou atualizar o art. 149 do Código Penal, refinando e modernizando o conceito de escravidão. A redação anterior era muito sucinta e trazia como a definição do crime apenas “reduzir alguém à condição análoga à de escravo”.

Com a Lei 10.803, de 11 de dezembro de 2003, a redação passou a ser: “Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a

³⁸Ganham especial destaque nessa pesquisa a Convenção n. 29, que trata de trabalhos forçados ou obrigatórios, a Convenção n. 81, que trata da inspeção do trabalho na indústria e no comércio, a Convenção n. 85, que trata da proteção ao salário, a Convenção n. 182, que trata das piores formas de trabalho infantil, a Convenção n. 111, que trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação, a Convenção n. 155, sobre segurança e saúde dos trabalhadores, a Convenção n. 171, sobre trabalho noturno, dentre outras, todas da Organização Internacional do Trabalho.

³⁹Disponível em: <<https://www.globallslaveryindex.org/2018/findings/highlights/>> Acesso em 16 novembro 2018.

⁴⁰Diversas organizações focam nessa abordagem global, considerando que os maiores índices de trabalho escravo no mundo se dão através desse processo produtivo de grandes empresas em diversos países. Disponível em <<https://www.walkfreefoundation.org/understand/>> Acesso em 26 de nov. 2018.

⁴¹O caso José Pereira refere-se a um cidadão, à época com 17 anos, ferido em 1989 por disparos de arma de fogo, efetuados por pistoleiros que tentavam impedir a sua fuga da Fazenda Espírito Santo, no Sul do Pará, onde também trabalhavam outras 60 pessoas em condições subumanas e ilegais, análogas à escravidão. José Pereira sofreu lesões permanentes nos olhos e mão, e outro trabalhador, conhecido como Paraná, foi morto. CONFORTI, Luciana Paula. **A interpretação do conceito de trabalho análogo ao de escravo no Brasil: o trabalho digno sob o prisma da subjetividade e a consciência legal dos trabalhadores.** Disponível em <<https://www.anamatra.org.br/files/ConpediFINAL.pdf>> Acesso em 26 nov. 2018.

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 (...)”. Além disso, o artigo ainda define o cerceamento do uso de transporte, a vigilância ostensiva ou a retenção de documentos e objetos pessoais do trabalhador com a finalidade de retê-lo no local de trabalho como situações que caracterizam a aplicação das mesmas penas. As penas são aumentadas caso o crime seja cometido contra crianças e adolescentes ou por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

Neste sentido, com a alteração, o que se pretendeu caracterizar não foi apenas o cerceio da liberdade de ir e vir, mas a exploração do trabalho humano com características próprias, ligadas à miséria econômica e sociocultural, objetivando a proteção da humanidade e dignidade do trabalhador.⁴²

No Brasil, a quantidade de flagrantes e resgates de trabalhadores em situação de escravidão moderna expôs o grave problema da indústria de confecção de vestuário. Diante disso, em 2005, a Câmara de Vereadores de São Paulo realizou uma Comissão Parlamentar de Inquérito para apurar o uso recorrente de mão de obra escrava por empresas regulares e irregulares do setor na cidade, pólo do setor têxtil no país:

As notícias traziam relatos que estimavam a presença de mais de 60 mil bolivianos indocumentados na cidade, trabalhando em mais de 8 mil oficinas de costura ilegais, que abastecem grande parte do mercado de vestuário da cidade. As condições de trabalho são, em geral, precárias e degradantes; o local de trabalho é o mesmo em que se come, dorme, onde as crianças crescem e os adultos se relacionam. As jornadas de trabalho estendem-se pela madrugada pois o fato do ganho se dar por peça produzida juntamente com o baixo valor percebido por peça, obriga a maratona de trabalho para compor um salário que lhes ofereça mínimas condições de sobrevivência. Casos de cerceamento do direito de ir e vir, apreensão de documentos e até ameaças à vida em caso de tentativa de abandono de trabalho caracterizam a situação vivida por esses indivíduos. O problema se oculta nas pequenas oficinas de costura, o que, aliado à condição de ilegalidade em que vivem no país, os torna mais vulneráveis e ao mesmo tempo invisíveis aos olhos do Poder Público.⁴³

A CPI teve como mérito a utilização não apenas do arcabouço nacional sobre o tema – Constituição Federal, Consolidação das Leis Trabalhistas e Código Penal – mas também a invocação de todo o aparato internacional, especialmente as Convenções da Organização Internacional do Trabalho que versam sobre temas específicos, alvos de

⁴² CONFORTI, Luciana Paula. **A interpretação do conceito de trabalho análogo ao de escravo no Brasil: o trabalho digno sob o prisma da subjetividade e a consciência legal dos trabalhadores.** Disponível em <<https://www.anamatra.org.br/files/ConpediFINAL.pdf>> Acesso em 26 nov. 2018.

⁴³Relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito da Câmara de Vereadores de São Paulo. Disponível em em:<<http://www.justica.sp.gov.br/StaticFiles/SJDC/ArquivosComuns/ProgramasProjetos/NETP/CPI%20do%20trabalho%20escravo.pdf>> Acesso em 22 setembro 2018.

violações no Brasil.

Ao adentrar na análise dos flagrantes realizados no setor, a CPI destaca os bolivianos irregulares no Brasil como principais atingidos pela exploração de mão de obra análoga à escravidão.

O recrutamento dos bolivianos via rádios e jornais embute uma armadilha que é o ponto de partida para o trabalho análogo ao escravo no município de São Paulo. Muitos dos bolivianos que respondem aos anúncios não têm recursos suficientes para custear a viagem ao Brasil; eles recebem a oferta de um adiantamento a ser pago com trabalho assim que chegarem às oficinas em São Paulo. Como os custos da viagem são supervalorizados e o pagamento pelo seu trabalho será irrisório, o resultado é que os bolivianos chegam a trabalhar meses sem receber pagamento algum para que possam quitar a dívida inicial. Essa é uma configuração clássica dos casos de escravidão moderna, tanto rural quanto urbana: aliciado com base em falsas ofertas e acordos mentirosos, o trabalhador é “aprimorado” por dívidas. Como as despesas com a subsistência são altas (apesar da baixa qualidade da moradia e alimentação oferecidas aos trabalhadores) e a remuneração é baixa, constitui-se uma relação de dependência da qual o trabalhador não consegue escapar.⁴⁴

O relatório descreve os tipos de violações a direitos humanos mais frequentes encontradas nos locais, como é o caso das moradias precárias, improvisadas no próprio local de trabalho, instalações inadequadas que aumentam o risco de acidentes, jornadas exaustivas e alimentação precária:

A moradia oferecida aos costureiros é a própria oficina de costura: depois de trabalhar o dia todo, estendem colchonetes embaixo das máquinas, onde às vezes se encontram crianças dormindo durante o dia. As refeições também são feitas ali. As instalações são precárias, com ligações elétricas inadequadas, material inflamável acumulado perto de fios e o perigo constante de acidentes – sem falar no cansaço pelas longas jornadas, que aumenta os riscos a que as pessoas estão expostas. Também não há muita higiene, como é fácil imaginar em um lugar que é moradia e trabalho – é comum haver embalagens com restos de comida no ambiente da oficina, e são poucos os banheiros para tanta gente. Como muitas oficinas funcionam sem autorização ou têm inúmeras irregularidades, elas mantêm as janelas fechadas – às vezes até emparedadas, com madeira ou tijolos. Isso aumenta muito o desconforto e, por não haver ventilação adequada, a possibilidade de transmissão de doenças como a tuberculose, que tem alta incidência entre os bolivianos. Para piorar, a alimentação fornecida – e descontada do pagamento – é pobre em nutrientes; pouquíssimas vezes os trabalhadores podem comer carne ou ovo, por exemplo. Isso os debilita ainda mais.

Além disso, a CPI ainda menciona o processo de servidão por dívidas e retenção de pagamentos como forma de tolhimento da liberdade de tais trabalhadores, mantendo-os no próprio local de trabalho. O valor pago por peça produzida por cada trabalhador é alarmante pois explica as jornadas exaustivas de quem trabalha por produtividade e revela que o preço pré-determinado da peça não engloba o custo da mão de obra adequadamente remunerada e protegida.

⁴⁴Relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito da Câmara de Vereadores de São Paulo. Disponível em: <<http://www.justica.sp.gov.br/StaticFiles/SJDC/ArquivosComuns/ProgramasProjetos/NETP/CPI%20do%20trabalho%20escravo.pdf>> Acesso em 22 setembro 2018.

Além de contraírem dívidas com os patrões, frequentemente seu pagamento é retido por eles também sob o pretexto da segurança – como os trabalhadores não têm documentos e não podem abrir conta no banco, seu dinheiro fica sob a guarda do dono da oficina. Dinheiro que, de todo modo, é muito pouco – em geral, cada trabalhador recebe apenas alguns centavos (em média R\$0,30) por peça costurada. Por isso as jornadas tão extensas (de 12 a 14 ou até 18 horas); por isso a família toda trabalha na oficina. Para piorar, caso haja defeito em uma peça, o boliviano é descontado do valor pelo qual ela seria vendida – R\$30,00, por exemplo – e não do valor que ele receberia pelo serviço.⁴⁵

Percebe-se, então, que a indústria de vestuário é um dos setores em que a terceirização da mão de obra é mais impactante, inclusive no Brasil. As grandes empresas (brasileiras ou subsidiárias de multinacionais) subcontratam outras empresas, geralmente oficinas ou facções de costura, que se responsabilizam - ou deveriam se responsabilizar - pelos contratos de trabalho, remuneração e outros encargos trabalhistas exigidos pela legislação do país, mas não respeitam nem mesmo o núcleo mínimo de direitos humanos. Nóbrega comenta sobre a utilização da terceirização na indústria de vestuário em São Paulo:

Verifica-se atualmente na indústria têxtil de São Paulo a tendência à terceirização das empresas brasileiras. Em vez de grandes plantas industriais, com atividades variadas concentradas especialmente para o suprimento das próprias mercadorias, recorre-se a fornecedores terceirizados, sem que haja a imobilização de um grande volume de capital. Reduzem-se dessa maneira os riscos resultantes de demandas inconstantes e se evitam custos com a manutenção de estoques e com fatores de produção que podem se tornar parcialmente ociosos com a sazonalidade das demandas (como máquinas, mão de obra e insumos diversos). A estrutura de produção é reduzida ao mínimo e quando há encomendas que não podem ser atendidas por esses fornecedores – seja por um volume incompatível com os recursos disponíveis ou devido a tarefas especializadas – estas são novamente delegadas a outras empresas.⁴⁶

É importante pontuar alguns problemas práticos atuais decorrentes da terceirização da mão de obra. O primeiro diz respeito à quantidade de subcontratações que são realizadas. Inicialmente, foi apontado que para a realização de uma terceirização são necessários, no mínimo, três atores: a grande empresa tomadora de serviços, a empresa intermediária fornecedora e a mão de obra. No entanto, a realidade mostra que a terceirização da mão de obra acontece repetidamente, em um processo de sucessivas subcontratações, razão por que o número de empresas intermediárias da mão

⁴⁵Relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito da Câmara de Vereadores de São Paulo. Disponível em em:<<http://www.justica.sp.gov.br/StaticFiles/SJDC/ArquivosComuns/ProgramasProjetos/NETP/CPI%20do%20trabalho%20escravo.pdf>> Acesso em 22 setembro 2018.

⁴⁶NÓBREGA, Ricardo. **Migração e globalização popular: trabalhadores bolivianos na pequena indústria têxtil de São Paulo.** Disponível em <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/3462465/RicardoNobrega.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1516148032&Signature=58IvQAKCBgyQRAsyI0jNIMKJZj4%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DMigracao_e_globalizacao_popular_trabalha.pdf> Acesso em 16 jan. 2018, p. 18.

de obra para uma única empresa é muito maior do que uma primeira avaliação indica – processo conhecido como quarteirização, terceirização sucessiva ou superterceirização:

Como sempre acontece com as categorias jurídicas, o regime de terceirização aos poucos foi se sofisticando, a ponto de ganhar novos elos na cadeia de subcontratação de serviços, mas, em sua essência nada se altera quanto à forma ou quanto ao conteúdo. (...) Daí o sentido da palavra quarteirização, porque a tomadora terceirizou para a prestadora o direito de procurar novas prestadoras especializadas. À falta de melhor expressão, lembrou-se de enaltecer a presença de quatro sujeitos na relação – que era para ser um contrato bilateral entre empregado e empregador – porque além dos dois sujeitos típicos do contrato de trabalho, foram inseridas a empresa administradora de contratos e a empresa tomadora de serviços.⁴⁷

Uma única fábrica ou oficina subcontratada, em geral, é incapaz de lidar com o volume de produtos que uma empresa de grande porte produz. Há um limite de espaço, de tempo e de mão de obra disponível para a produção das peças em cada unidade. É por isso que a terceirização acontece através de delegação a várias outras empresas, oficinas e fábricas diferentes. Além disso, as próprias empresas que recebem a delegação podem ainda subcontratar, em um processo sucessivo que parece interminável e que dificulta o processo de mapeamento da origem das cadeias produtivas ramificadas.

O processo de produção de grandes empresas do setor de varejo e bens de consumo, tanto multinacionais quanto empresas brasileiras, passa necessariamente por essa ramificação, formando uma verdadeira cadeia de empresas e trabalhadores, todos conectados e vinculados em prol da atividade. A terceirização amplamente utilizada e a formação dessas cadeias ramificadas dificultam a identificação segura dos responsáveis diretos pelas obrigações trabalhistas e pelos danos causados à mão de obra⁴⁸.

Esse processo de terceirização passou a ser ferramenta quase unânime de um modelo da indústria de vestuário chamado *fast fashion*: trata-se de fenômeno que possui como característica central a produção de peças com periodicidade muito maior, ao longo do ano inteiro. Além disso, os preços dos produtos costumam ser mais baixos e as peças consideradas mais descartáveis, possuindo um ciclo de vida menor⁴⁹, o que

⁴⁷SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado** [livro eletrônico]: parte 1. 1 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

⁴⁸O mapeamento das cadeias produtivas é uma das maiores dificuldades dos órgãos atuantes no setor. Os auditores fiscais do trabalho e o Ministério Público do Trabalho precisam rastrear todas as oficinas e fábricas que fazem parte desse processo para chegar à empresa central, delegatária dos serviços. Trata-se de um processo complexo, por vezes demorado, que diminui sensivelmente as chances de reparação dos trabalhadores vítimas de danos.

⁴⁹ Há uma gradação do fenômeno da moda por meio da variável temporal. O *look* passageiro, denominado popularmente como “modinha”, tem duração de poucos meses. Produtos com formas mais convencionais (calças casuais, camisetas, camisas) que são atualizados com as tendências de moda a cada estação (cores,

umenta muito a frequência de compra dos consumidores. As empresas de *fast fashion* são reconhecidas ao redor do mundo, como a Zara, H&M, Forever21, Renner, GAP e C&A, - apenas para citar algumas -, mas também possuem versões brasileiras conhecidas, como é o caso da Riachuelo, Marisa e Pernambucanas.

O fenômeno de apresentar novos produtos de vestuário em ciclos muito curtos de desenvolvimento e produção é chamado de “*fast fashion*”. Trata-se de mercadorias de moda, produzidas com grande rapidez e em pequenas quantidades, para servir aos mercados de adolescentes, jovens e de moda feminina. O ingrediente chave reside na habilidade de rastrear as mais novas tendências de moda e identificar produtos que serão desejados, por meio da proximidade de mercados lançadores de moda, ídolos e formadores de opinião desses segmentos. A competência em design é aliada à capacidade de coordenar a cadeia produtiva para obter rapidamente novos tecidos, cores e estampas, desenvolver e aprovar amostras, produzir e distribuir os produtos em períodos muito curtos, se comparados ao calendário tradicional da moda, que dura cerca de nove meses. Essas novas características de produção no mercado da moda são uma realidade em proporção mundial, e afetam profundamente toda a indústria.⁵⁰

Na busca por fornecer peças a preços baixos e competitivos, as empresas precisam diminuir seus custos de produção e a mão de obra costuma ser o elemento mais desvalorizado nesse processo. Apesar das empresas *fast fashion* também realizarem reduções nos valores da matéria-prima utilizada, o que se nota pelos tipos de tecido e qualidade de tais peças, a grande redução de custo é feita através do valor pago à mão de obra e das condições de trabalho oferecidas.

No entanto, apesar do modelo *fast fashion* ser um dos mais impactantes, grandes grifes brasileiras também fazem uso da terceirização e, conseqüentemente, de um modelo de trabalho precário.⁵¹ Percebe-se, então, que mesmo quando há peças de custo mais elevado, não há necessariamente o correspondente aumento no valor agregado pago à mão de obra.

Neste sentido, Porchmann analisa que as estratégias empresariais na difusão da

detalhes, estampas, bordados, lavagens) são denominados básicos atualizados (*fashion basics*) e podem permanecer em evidência por até um ano. Esses produtos se diferenciam por meio de sutis alterações de cores, acabamentos e silhuetas, em vez de grandes alterações em tecidos e formas, características dos produtos de moda. Se uma tendência de moda persiste ao longo do tempo, ela se transforma num clássico, sempre disponível sem grandes alterações, cujas formas e cores são apropriadas em diversas ocasiões, sendo aceitas por diversos grupos de consumidores. ROBIC, André Ricardo; FREDERICO, Elias. **Fast Fashion – um estudo das bases teóricas**. Disponível em <<http://www.coloquiomoda.com.br/anais/Coloquio%20de%20Moda%20-%202008/44967.pdf>> Acesso 20 de setembro 2018.

⁵⁰ROBIC, André Ricardo; FREDERICO, Elias. **Fast Fashion – um estudo das bases teóricas**. Disponível em <<http://www.coloquiomoda.com.br/anais/Coloquio%20de%20Moda%20-%202008/44967.pdf>> Acesso 20 de setembro 2018.

⁵¹Algumas autuações em flagrantes por auditores do Trabalho e pelo Ministério Público do Trabalho revelam a discrepância entre os preços: há caso de costureiros recebendo R\$5,00 por peça produzida, enquanto a mesma é vendida por R\$698,00 nas lojas. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2017/12/trabalho-escravo-na-animale-r-698-na-loja-r5-para-o-costureiro/>> Acesso em: 30 nov. 2018.

terceirização dos contratos de trabalho no âmbito brasileiro têm passado muitas vezes pela intensificação do uso predatório da mão de obra como forma de obtenção forçada de ganhos adicionais de produtividade. Afirma ainda que essa difusão da terceirização veio a consolidar um modelo de elevada rotatividade no emprego, contida remuneração e longas jornadas de trabalho.⁵²

Além disso, um segundo problema de ordem prática diz respeito à natureza de tais empresas intermediárias. No Brasil, o grande número de empresas informais, que atuam à margem da legislação nacional é relevante. Muitas das empresas subcontratadas no setor têxtil são verdadeiras oficinas que funcionam em galpões, de maneira precária e longe das formalidades exigidas.

Quando chamadas a responder pela situação de seus trabalhadores, segurança no ambiente de trabalho, condições sanitárias, pagamento de encargos trabalhistas e outras condenações de ordem civil, a informalidade e a ausência de patrimônio dessas fábricas e oficinas são grandes obstáculos na reparação das vítimas.

No Brasil, o ressarcimento a violações eventualmente causadas não é facilmente obtido. Há tanto a dificuldade em estabelecer o real empregador daquele trabalhador, considerando todas as oficinas, fábricas e empresas intermediárias que compõem a cadeia, como há uma dificuldade em conseguir obter os valores decorrentes das condenações de empresas que atuam informalmente, seja pela falta de capital, seja pela impossibilidade de encontrar os seus responsáveis, já que muitas oficinas simplesmente são fechadas e seus sócios não mais encontrados, quando autuados pelo Ministério Público do Trabalho, por exemplo.

Neste sentido, todo o processo produtivo baseado na terceirização da mão de obra e formação de cadeias de fornecedores provoca um afastamento da empresa-matriz das questões que envolvem a legislação trabalhista local. Ao subcontratar essas oficinas e delegar a administração da mão de obra, a empresa fragmenta sua dimensão, e passa a defender sua desassociação dessa etapa do processo produtivo. Esse modelo é repetido continuamente nos países hospedeiros.

Nos países industrializados, isso implicou em redução de empregos e salários, bem como na perda de direitos sociais tradicionais. No caso dos países em vias de industrialização como o Brasil, Coréia do Sul, entre outros, também representou a piora das condições de trabalho daqueles que já estavam integrados à industrialização nascente, porém somada ao crescimento do trabalho informal e à exclusão social. Em

⁵² PORCHMANN, Marcio. A transnacionalização da terceirização da contratação do trabalho. Disponível em: <http://www.ents.org.br/public/arquivos/Pesquisa_TG_Pochmann.pdf> Acesso em: 16 de janeiro 2018, p. 13.

alguns países que se inseriram diretamente neste modelo de globalização, a exemplo da China, significou a adoção de condições e direitos trabalhistas precários, muito semelhantes aos do início da industrialização dos países desenvolvidos.⁵³

É a partir da adoção de uma concepção fragmentada das grandes empresas que se enfrentam diversos obstáculos de regulamentação, e conseqüentemente, de proteção da mão de obra. A terceirização provoca o distanciamento das empresas de grande porte dos problemas que envolvem trabalhadores em suas cadeias produtivas, diminuindo consideravelmente as chances de reparações.

Além disso, a não adoção de marcos regulatórios globais que envolvam as multinacionais, independente dos países em que elas estiverem situadas, contendo diretrizes específicas para lidar com a mão de obra, implica na aceitação de que as condições dos trabalhadores podem variar significativamente a depender de sua localidade, de acordo com o país em que estiverem prestando serviços⁵⁴.

Com base nessa problemática, mesmo o Brasil, que possui um aparato normativo social protetor da mão de obra, ou seja, uma legislação trabalhista específica, órgãos de fiscalização e uma justiça especializada para causas trabalhistas, a dificuldade encontrada na proteção de trabalhadores que compõem essa cadeia produtiva é alta. Em países que possuem legislação e fiscalização menos rigorosas, o problema é ainda mais grave.

A Justiça trabalhista brasileira é competente para processar e julgar todos esses danos de natureza civil que possam ocorrer ao longo das cadeias terceirizadas, pois decorrem das relações de trabalho, em virtude do comando previsto no art. 114, VI da Constituição Federal⁵⁵. Além disso, o inciso IX ainda inclui “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei”, de modo a reforçar a competência da justiça especializada para questões que envolvam tais situações de labor.

⁵³ JAKOBSEN, Kjeld Aagaard. **Relações transnacionais e o funcionamento do regime trabalhista internacional**. 2009. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2009, p. 14-15.

⁵⁴ Em relação às empresas multinacionais, é interessante notar ainda que os diversos trabalhadores que fazem parte do processo produtivo, apesar de situados nos mais diversos países, produzem, em última escala, para aquela empresa multinacional global, fabricando peças que possuem os mesmos padrões e submetidos ao seu controle, mesmo que por intermédio de subsidiárias e outras empresas subcontratadas. Nesse sentido, existem diversos trabalhadores participantes de um mesmo processo produtivo, pois inseridos na cadeia de uma empresa multinacional, mas que recebem tratamento diferenciado a depender do país em que estejam prestando serviços, simplesmente por sua posição geográfica. Trata-se de um embate entre a concepção universal dos direitos humanos, representada em diversas Convenções e Tratados internacionais que definem núcleos mínimos de proteção, e a noção de soberania estatal, a qual impede a imposição de uniformização de práticas, que dependerão da adesão voluntária dos países.

⁵⁵ **Art. 114, CF/88**: Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (...) VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho.

Contudo, considerando a sua ausência de competência para o processamento e julgamento de crimes, mesmo os delitos penais que possuem ligação com as relações de trabalho, como é o caso do mencionado art. 149 do Código Penal⁵⁶, não são de competência da Justiça do Trabalho, devendo ser processados e julgados pela Justiça Federal comum⁵⁷. Apesar disso, eventuais indenizações de natureza civil decorrentes da prática desse crime podem ser arbitradas pela Justiça trabalhista no bojo de ações individuais ou coletivas, o que ocorre com frequência e pelas quais inúmeras empresas são condenadas atualmente.

Para os julgamentos de todos os possíveis danos de natureza civil, a Justiça do Trabalho faz uso tanto do aparato normativo especificamente trabalhista, como é o caso da Consolidação das Leis do Trabalho e outras leis peculiares, bem como do regramento civilista, em especial das normas que regem a responsabilidade civil, presentes no Código Civil de 2002. Quando a Justiça do Trabalho analisa questões tipicamente trabalhistas, como direitos e verbas decorrentes de vínculo empregatício, faz uso das normas presentes em diplomas específicos⁵⁸. No entanto, quando há pedidos diversos de reparação de ordem patrimonial, moral ou social, há a aplicação dos institutos e da teoria geral da responsabilidade civil.

Desta forma, é importante ressaltar que este estudo não propõe uma análise de quem é o empregador responsável pelo pagamento de remuneração, horas extras e outros encargos tipicamente trabalhistas. Essa aferição do real empregador, em que pese importante, representa um ponto de discussão paralela, considerado aqui secundário.

Adota-se a premissa de que proteção da mão de obra não pode estar condicionada necessariamente à formação de vínculo de emprego. Haverá trabalhadores contratados diretamente e trabalhadores terceirizados em quase todos os setores da economia (em algumas, como a indústria de confecção, os terceirizados são maioria) e a discussão sobre configuração ou não de vínculo empregatício não deve ser colocada à

⁵⁶ **Art. 149, CP.** 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. (...)

⁵⁷ Trata-se de entendimento do Supremo Tribunal Federal: “A competência para julgar casos de trabalho escravo, onde há transgressão não só aos valores estruturantes da organização do trabalho, mas, sobretudo, às normas de proteção individual dos trabalhadores, é da Justiça Federal, conforme definido no artigo 109, inciso VI, da Constituição da República.” Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=327395>> Acesso em: 27 nov. 2018.

⁵⁸ É o caso do art. 3º, caput, da CLT, que define os requisitos da relação de emprego. **Art. 3º.** Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

frente do debate fundamental de como proteger a mão de obra inserida em novos modelos produtivos, independente da forma de contratação.

Os trabalhadores que merecem proteção não são apenas aqueles contratados diretamente por uma empresa, mas também aqueles inseridos no seu processo produtivo e membros das cadeias terceirizadas. Se um trabalhador participa, de alguma forma, de alguma etapa da produção das peças, ele está inserido na atividade daquela empresa porque contribuiu com sua energia e força de trabalho. Não haveria justificativa jurídica, nesse entendimento, para que a proteção dada a ele fosse inferior à de um trabalhador que estivesse em posição mais próxima da empresa de grande porte na mesma cadeia de produção.

Assim, observado esse argumento inicial, os danos analisados nesta pesquisa são amplamente considerados, incluindo reparações por danos materiais, sociais, morais e outras violações que caracterizam, em última e fundamental escala, danos ao núcleo mínimo de direitos humanos, mas que ocorrem no âmbito das relações de trabalho.

Como já mencionado, a gravidade do tema é percebida quando se analisam os tipos de infrações cometidas no fluxo das cadeias terceirizadas. Não há desrespeito apenas à legislação brasileira, mas também um desrespeito ao conjunto normativo internacional amparado em tratados e convenções internacionais, que busca contemplar o mínimo de direitos que devem ser garantidos em relação a qualquer ser humano, independente de onde esteja.

Neste sentido, considerando que os moldes de produção adotados por empresas multinacionais de vestuário também se aplicam no Brasil, particularmente por empresas nacionais de grande porte do setor de confecção, o assunto torna-se ainda mais relevante. A grande empresa que se liberou do pacto com a mão de obra, delegando tal atribuição a outrem, deveria responder por tais danos? Que critérios normativos embasariam tais condenações? A legislação brasileira e o modelo de responsabilidade civil adotado oferecem uma resposta adequada a essa indagação?

A partir desses questionamentos, surge a necessidade de analisar a eficiência dos parâmetros de responsabilização que o Brasil adota, considerando que esse modelo produtivo terceirizado, típico da indústria de vestuário, dificulta o reconhecimento de quem, de fato, deve ser responsabilizado por tais danos. Além disso, é importante identificar os critérios de condenação efetivamente utilizados por decisões condenatórias do Poder Judiciário, considerando as particularidades de casos emblemáticos do setor de vestuário. Eis o que se faz a seguir.

2 O MODELO DE RESPONSABILIZAÇÃO NO SETOR DE CONFECÇÃO DE VESTUÁRIO: TEORIA E PRÁTICA

Como exposto anteriormente, a complexidade das cadeias produtivas terceirizadas dificulta a identificação dos responsáveis pela violação dos danos a direitos humanos dos trabalhadores. Assim, esse reconhecimento passa pela necessidade de analisar tanto o aparato normativo brasileiro disponível quanto o padrão de condenação efetivamente aplicado em casos do setor de confecção de vestuário, razão por que o presente capítulo busca realizar um estudo que associa teoria e prática.

2.1 A teoria: uma análise da eficiência do aparato normativo brasileiro

2.1.1 A regulamentação da terceirização trabalhista

Sendo a Justiça do Trabalho responsável pela solução de controvérsias que envolvem as relações de trabalho, a terceirização tornou-se assunto frequentemente debatido no âmbito da jurisprudência, principalmente diante da ausência de uma legislação específica sobre o tema. A discussão principal em torno da terceirização trabalhista tem como objetivo investigar quem é o real empregador, ou seja, quem detém, de fato, o vínculo empregatício.

É importante reafirmar, no entanto, que o presente trabalho não se limita a tratar deste reconhecimento de vínculo, mas de uma responsabilidade abrangente por quaisquer danos que venham a ocorrer com a mão de obra no âmbito das cadeias produtivas terceirizadas, independente do reconhecimento de vínculo empregatício com a empresa multinacional ou com a empresa nacional que atua em moldes produtivos semelhantes. Trata-se de uma investigação dos critérios de condenação que atualmente vinculam as grandes empresas aos danos, em sentido amplo, perpetrados em suas cadeias produtivas, independente da subcontratação de outras empresas para lidar com tais questões.

Apesar da inexistência de um diploma jurídico que sistematizasse o fenômeno da terceirização, o ordenamento jurídico já apontava, de maneira fragmentada, para um

“contexto terceirizante”⁵⁹, ou seja, casos específicos em que a subcontratação já era permitida. É o caso do art. 455 da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe sobre empreitada e subempreitada; o Decreto-lei 200/2967, que trata da descentralização de serviços públicos através de contratos de prestação de serviços públicos licitados; a lei 6.019/1974, sobre contratos temporários; a lei 7.102/1983, que fala sobre prestação de serviços de segurança patrimonial dos bancos por uma empresa especializada.

Diante de reiterados casos de terceirização da mão de obra e dificuldades em solucioná-los - considerando a ausência de uma regulamentação sistematizada, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 256, que depois veio a ser substituída pela Súmula 331, em 1993, considerada a primeira grande referência sobre o tema. Se em um primeiro momento a corte trabalhista buscou combater o fenômeno e reafirmar o reconhecimento de um vínculo direto de emprego entre tomador de serviços e os trabalhadores envolvidos, a segunda súmula editada permitiu a terceirização em um número muito maior de casos e vem servindo de paradigma para solução destes até hoje.

Buscando regulamentar o tema, a Súmula 331 do TST lançou mão dos conceitos de “atividade meio” e “atividade fim” para diferenciar quando a terceirização seria permitida, no primeiro caso, e quando ela seria proibida - com a consequente formação de vínculo direto entre as partes, no segundo caso.

Neste sentido, a atividade considerada secundária ou acessória à atividade principal da empresa poderia ser terceirizada, sendo justificável a subcontratação da mão de obra nesses casos. No entanto, a atividade nuclear, principal e fundamental da empresa, não poderia ser delegada, casos que a súmula considera como terceirização fraudulenta, apta a ensejar a formação de vínculo de emprego direto.

As atividades de vigilância e limpeza são sempre citadas como exemplo de atividades secundárias, passíveis de terceirização, já que as mais diversas atividades econômicas precisariam de algum tipo de higiene e segurança nas suas instalações físicas. Assim, nessas atividades, a súmula considera válida que uma empresa contrate uma outra empresa especializada em tais serviços, a qual ficaria responsável pelo fornecimento da mão de obra. No entanto, nem sempre esse critério soluciona casos

⁵⁹Expressão utilizada por Homero Silva. SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado** [livro eletrônico]: parte 1. 1 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

mais incertos, nos quais o enquadramento daquilo que é atividade secundária ou principal não é tão simples.

Por exemplo, seria a compensação noturna dos cheques, uma atividade meramente de apoio para a instituição financeira ou se insere ela no contexto geral da operação bancária? Decisões nos dois sentidos já foram encontradas nos tribunais superiores, embora haja uma ligeira tendência a não mais se admitir a terceirização desse tipo de lide bancária. Outro exemplo: numa montadora de automóveis, é atividade-meio ou atividade-fim o procedimento da solda, da pintura, e da colocação de vidros e pneus no veículo? Se essas atividades forem meramente de apoio, teremos de concluir que a montadora apenas administra, de longe, a agregação das peças e serviços para a formação do carro, porque todas as parcelas separadamente consideradas seriam etapas de um processo longo. Há também decisões conflitantes a respeito, embora as montadoras tenham mantido ao menos em princípio um corpo numeroso de operários próprios em suas linhas de montagem.⁶⁰

Considerando a indústria de vestuário, o critério também se revela incerto. Como já exposto no capítulo anterior, a atividade nuclear de produção das peças é praticamente delegada por completo à terceiros, o que, considerando o regramento da súmula 331 e a definição de atividade fim, seria ilícito, já que as oficinas subcontratadas ficam responsáveis por todas as etapas de produção: corte, costura, botões, aplicações, etiquetagem, sempre atuando sob as diretrizes estabelecidas pela tomadora de tais serviços. A atividade delegada é a própria atividade nuclear de confecção.

Diante de todos esses nós deixados pelo entendimento sumulado, o Supremo Tribunal Federal foi chamado a se manifestar sobre a constitucionalidade do entendimento da Súmula 331 do TST, o que o fez em 2018, em decisão conjunta da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 324 e do Recurso Extraordinário n. 958252.⁶¹

Na ADPF 324, de relatoria do ministro Luís Roberto Barroso, a Associação Brasileira do Agronegócio, como requerente, questiona o conjunto das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho acerca da terceirização de serviços, que aplicam a Súmula 331 do TST. A referida associação entende que essa aplicação restritiva da terceirização e do que seja atividade-meio mitiga a liberdade da empresa de organizar suas atividades, e considera ainda que as decisões da Justiça do Trabalho não possuem precisão conceitual, atentando contra a liberdade da livre iniciativa.

⁶⁰SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado** [livro eletrônico]: parte 1. 1 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

⁶¹Notícia do site do STF. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=387373>> Acesso em 11 set. 2018. Tramitação da ADPF 324 disponível em <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>> Acesso em 11 set, 2018. Tramitação do RE 958252 disponível em <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>> Acesso em 11 set. 2018.

Já o RE 958252, de relatoria do ministro Luiz Fux, questiona acórdão do TST que, confirmando decisão do Tribunal Regional de Minas Gerais, manteve o entendimento da ilicitude da terceirização, considerada fraudulenta e ilegal de parte da atividade fim, com o “nítido propósito de reduzir custos de produção”. A decisão questionada no Recurso Extraordinário atesta a conformidade da Súmula 331 do TST, tendo por objetivo evitar que o empregado seja prejudicado devido à inadimplência por parte da empresa prestadora dos serviços. A empresa Celulose Nipo Brasileira S/A, ao contestar tais argumentos, alega que “a razão de decidir se limitou ao conceito de atividade fim, o qual não encontra respaldo, limitação ou definição precisa em lei alguma”.

Neste sentido, a ADPF e o RE foram apregoados conjuntamente e os votos dos ministros também proferidos em relação aos dois processos, considerando que o cerne de ambos trata da constitucionalidade dos conceitos utilizados pela Súmula 331 do TST. A tese firmada e vencedora por 7 votos a 4 em 30 de agosto de 2018 decidiu pela licitude da terceirização, seja de atividade meio ou fim:

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 8.212/1993.⁶²

Neste sentido, percebe-se que o STF reiterou a impossibilidade de formação de vínculo empregatício entre a empresa que subcontrata a mão de obra e os trabalhadores. Ela responde por eventuais descumprimentos das normas trabalhistas de modo subsidiário – apenas em caso de inadimplemento da empresa intermediária -, tendo como obrigação avaliar a capacidade econômica e idoneidade da empresa a que delegou.

Considerando fatores históricos, a decisão considera “inevitável que o mundo do trabalho passe, em todos os países de economia aberta, por transformações extensas e profundas”, e que, é exatamente nesse ambiente que há um esforço de compatibilizar as novas demandas empresariais com os direitos básicos dos trabalhadores: “é preciso assegurar a todos os trabalhadores emprego, salários dignos e a maior quantidade de benefícios que a economia comporte”.

⁶²Anotações para voto oral da ADPF 324 e RE 958252. Disponível em <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/8/art20180823-04.pdf>> Acesso em 11 set. 2018.

Sobre a discussão da Súmula 331, a decisão do STF indica que “não se trata de uma questão de atividade meio ou de atividade fim, mas de saber se é bom para a lógica do negócio que determinadas atividades sejam prestadas por terceiros” e considera a terceirização como “uma estratégia imprescindível para a sobrevivência e competitividade de muitas empresas brasileiras, cujos empregos queremos preservar.” Por fim, a decisão ainda indica que a “as amplas restrições à terceirização, previstas no conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre o tema” violam os princípios da livre iniciativa, da livre concorrência e da segurança jurídica, além de não possuírem respaldo legal.

Importante destacar que a decisão reconhece que o problema não está no instituto em si, mas sim em sua “contratação abusiva”, sem contudo, indicar limites ou eventuais formas de responsabilizações mais bem definidas a respeito dessa abusividade. Há apenas algumas ressalvas apontadas na decisão que indicam limites constitucionais à terceirização como:

- i) a contratante deverá certificar-se da idoneidade e da capacidade econômica da empresa terceirizada para honrar o contrato com todas as obrigações, inclusive de cunho trabalhista e previdenciário que dele decorrem, por meio da verificação de sua capacidade econômica;
- ii) deverá fornecer diretamente, aos empregados terceirizados, equipamentos, treinamento e adequadas condições de saúde, higiene e segurança no trabalho, sempre que a prestação do serviço se der em suas instalações;
- iii) assumirá a responsabilidade subsidiária caso a empresa terceirizada deixe de honrar quaisquer dessas obrigações (desde que tenha participado na relação processual em que ocorrer a condenação e que conste do título judicial), tal como já ocorre hoje, em razão do que prevê a Súmula 331 do TST. Em nenhuma hipótese, contudo, se verificará a ocorrência de vínculo de emprego direto entre a contratante e o trabalhador da contratada, resolvendo-se eventuais intercorrências no campo da responsabilidade subsidiária do contratante.

Os dois primeiros critérios apontados na decisão da corte parecem razoáveis. O primeiro representa uma importante diligência por parte da empresa em manter uma relação mais próxima e vigilante com seus fornecedores. Na prática, oficinas precárias são subcontratadas e a empresa tomadora dos serviços simplesmente alega

desconhecimento do que ali se passava. No entanto, o problema parece mais difícil de solucionar quando se admitem sucessivas subcontratações (quarteirização), pois estas dificultam o controle da empresa tomadora de serviços e a administração de uma cadeia de fornecedores tão ampla e ramificada.

O segundo critério é relevante pois as questões ligadas à saúde e segurança no ambiente laboral são essenciais e representam um dos maiores desrespeitos no âmbito dessas cadeias. No entanto, considerando a característica do sistema de produção das empresas do setor de confecção de vestuário, dificilmente terá uma aplicação prática relevante, se considerarmos que, na maioria dos casos, não há prestação de serviços em suas dependências. A situação precária é encontrada nas fábricas e oficinas subcontratadas, não nas dependências da empresa de vestuário, que em regra, só contrata diretamente vendedores de lojas, não costureiros.

O terceiro critério adotado pela decisão, o da responsabilidade subsidiária, merece mais atenção. Não se trata de um critério inédito, pois a previsão de que a empresa tomadora dos serviços só responde secundariamente pelo inadimplimento das obrigações decorrentes da terceirização já está contida na Súmula 331 do TST. O Supremo Tribunal Federal quis reforçar essa ideia e destacar que, apenas no caso de inadimplimento da empresa intermediária, real empregadora, a empresa tomadora seria condenada a pagar os valores devidos à mão de obra.

A decisão pela responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços representa uma maior possibilidade de recebimento das verbas trabalhistas pelo trabalhador terceirizado pois, uma vez impossibilitada a execução da empresa intermediária subcontratada (por falta de patrimônio, dificuldade de encontrar sócios, ou qualquer outro motivo), se passa a buscar o patrimônio do tomador:

O que precisa ficar bem claro é que no campo do direito do trabalho jamais o beneficiário da atividade laboral pode ficar de fora da responsabilidade. Ao contrário de outros segmentos jurídicos, em que cláusulas contratuais de desoneração de responsabilidade podem ser livremente pactuadas, no direito do trabalho o objeto primordial é a energia humana, a qual, uma vez empreendida, é irrecuperável e irretornável, sendo considerado imoral, além de ilegal, que o beneficiário dessa força de trabalho simplesmente sonegue a contraprestação e se considere irresponsável pelas reparações cabíveis.⁶³

A afirmação de responsabilidade subsidiária, além de reforçar que, em hipótese alguma, o vínculo deve ser reconhecido diretamente entre empresa tomadora e o

⁶³SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado** [livro eletrônico]: parte 1. 1 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

trabalhador, também visa afastar a formação de eventual responsabilidade solidária, muitas vezes declarada em decisões da justiça trabalhista⁶⁴.

Diante do cenário de banalização da terceirização – em que se terceiriza tudo, a toda hora, mesmo sem necessidade – a responsabilidade subsidiária encontra grande importância e representa a única e pequena garantia de recebimento dos haveres trabalhistas. Vozes bastante autorizadas do direito do trabalho preconizam que se passe de uma vez por todas da responsabilidade subsidiária diretamente para a responsabilidade solidária, via alteração legislativa ou alteração da jurisprudência sumulada, como forma de se pressionar ainda mais por maior seriedade no regime da terceirização.⁶⁵

Além disso, em 2017, a Lei 13.467, conhecida como reforma trabalhista, modificou a lei 6.019/1974⁶⁶, que trata de trabalho temporário, e cujo art. 4º-A passou a dispor: “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”.

Com redação que confronta a expressão cunhada pelo TST na Súmula 331, o artigo mencionado extinguiu a limitação imposta em relação a terceirização de atividades centrais da empresa, ampliando as possibilidades de subcontratações.⁶⁷ Assim, a partir de 2017, a terceirização passou a ser considerada uma ferramenta amplamente possível dentro da legislação brasileira, contrariando as disposições adotadas pela súmula, a qual, contudo, ainda não foi expressamente revogada.

⁶⁴Se reconhecida a responsabilidade solidária, é possível cobrar e executar os valores de qualquer uma das empresas envolvidas, independente de ordem de preferência. Trata-se de uma facilidade no recebimento das verbas. A responsabilidade subsidiária, por outro lado, pressupõe que apenas com inadimplemento do devedor principal e esgotados os meios de executá-lo, seria possível cobrar do responsável secundário, tratando-se de uma ordem de preferência que deve ser obedecida.

⁶⁵SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado** [livro eletrônico]: parte 1. 1 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

⁶⁶ A mudança legislativa é anterior à decisão do STF mas o objeto das respectivas ações permaneceu mesmo com a superveniência da lei 13.467/2017 porque, a despeito dela, a Súmula 331 do TST não foi alterada ou revogada e a aprovação desta ocorreu após o pedido de inclusão dos feitos em pauta.

⁶⁷Esta mudança é apenas um exemplo dentre os diversos dispositivos alterados pela lei 13.467/2017 que afrontam a redação das súmulas e orientações jurisprudenciais do TST. Entende-se, na presente pesquisa, tratar-se de um caso de profunda crise institucional e tensão entre o Poder Legislativo e Judiciário, efeito conhecido na doutrina como *backlash*. A leitura dos dispositivos legais alterados pela reforma trabalhista soa familiar, como se sua redação já tivesse sido lida em outro lugar: a construção das frases, especificidades de alguns critérios e a eliminação de alguns institutos são ideias retiradas diretamente do texto de diversos precedentes normativos consolidados. Por vezes, a redação do novo dispositivo é exatamente o texto de uma súmula do TST, com uma partícula de negação, transformando o sentido do texto original em seu exato oposto. Sobre este tema, a autora já se posicionou em artigo: MATOS, Laura Germano.; BERTOLIN, P. T. M. A reforma trabalhista de 2017: um diagnóstico da tensão entre os poderes legislativo e judiciário. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, 2019. (no prelo)

Assim, a maior parte dos argumentos condenatórios eram construídos a partir da formação de vínculo com a empresa principal. Somente a partir dessa vinculação, as eventuais indenizações poderiam, em tese, ser atribuídas a elas, decorrentes exatamente desse liame jurídico. No entanto, conforme a atual mudança de entendimento – com a mudança legislativa e o reforço do STF –, essa não mais deverá ser uma linha argumentativa válida, considerando a impossibilidade de decretação do vínculo direto em casos de utilização da terceirização de mão de obra.⁶⁸

Percebe-se que esse aparato normativo específico sobre a terceirização revela-se insuficiente para uma abordagem ampla da proteção dos direitos humanos. Trata-se de um entendimento específico para condenação de verbas trabalhistas, não atendendo à percepção das relações de trabalho de modo amplo. O dever de indenizar eventuais prejuízos não deveria ser condicionado apenas à formação de vínculo, cabendo em outras situações possíveis, especialmente considerando as modernas formas de utilização da mão de obra, como é o caso da terceirização.

Este raciocínio parte da premissa de que, considerando as novas e modernas formas de utilização da mão de obra, faz-se necessário uma correspondente adequação nos ditames de proteção desta. Em outras palavras, se a proteção trabalhista majoritária é centrada nas relações de vínculo de emprego – dominantes até então – é natural que as regras de proteção e responsabilização sejam formuladas para este tipo de relação. No entanto, a partir do momento em que novas relações de trabalho surgem e ganham força

⁶⁸Cabe ressaltar a existência de grupos econômicos nesse contexto. Os grupos econômicos são formados por integrações entre empreendimentos resultantes de fusões, cisões, incorporações ou qualquer outro mecanismo que vincule direta ou indiretamente empresas associadas. Difere, portanto, da terceirização, em que as empresas envolvidas possuem uma mera relação contratual de prestação de serviços, não havendo, em tese, essa associação de interesses em prol de uma mesma atividade. No entanto, nem sempre a formação de grupos econômicos se dá de maneira formalizada, de modo que é comum o reconhecimento pela Justiça trabalhista da existência de grupos econômicos de fato, atuantes à margem dessa formalização. A grande vantagem do reconhecimento da existência de um grupo econômico reside no fato de que a responsabilidade das empresas pelas verbas devidas aos trabalhadores envolvidos é solidária. Ou seja, o grupo compartilha uma solidariedade passiva, de modo que se tornam corresponsáveis pelas obrigações trabalhistas do empregado. Não são coempregadores, respondem conjuntamente por eventuais dívidas trabalhistas. Neste sentido, houve uma alteração promovida pela Lei 13.467 de 2017, que modificou algumas regras sobre a formação de grupos econômicos. Buscando tornar mais rigoroso o reconhecimento de grupos econômicos pela Justiça trabalhista, a nova redação do §3º do art. 2º da CLT determina que “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.” A teoria de que tais cadeias produtivas terceirizadas foram, na verdade, um verdadeiro grupo econômico pode até ser sustentada. No entanto, este não foi um argumento encontrado nas decisões analisadas no presente trabalho, razão por que essa discussão não foi trazida de modo aprofundado para a pesquisa. Assim, dada sua relevância, o tema torna-se sugestão para outro trabalho, em momento oportuno.

no país, os mecanismos protetores também precisariam passar por uma necessária atualização, buscando modernização e correspondente proteção.

Além disso, conforme será visto no próximo tópico, os danos ocorridos nestas cadeias são se limitam a indenizações de verbas trabalhistas típicas, decorrentes de contratos de trabalho, mas envolvem outros tipos de reparações, amplamente consideradas e de ordens variadas, razão pela qual outros fundamentos devem ser considerados em tais condenações, como é o caso dos pressupostos gerais da teoria da responsabilidade civil.

2.1.2 Pressupostos gerais aplicáveis da teoria de responsabilidade civil

O outro arcabouço normativo a ser considerado na presente pesquisa é conjunto de artigos do Código Civil que trata sobre a responsabilidade civil. A teoria geral da responsabilidade civil possui três elementos fundamentais: o dano, a conduta ensejadora do dano e o nexo causal. Esses três elementos conjuntamente definem os critérios que podem imputar a alguém o pagamento de eventuais indenizações. Considerando que a regulamentação atual da terceirização trata especificamente do problema da formação de vínculo de emprego e conseqüentemente, não oferece respostas adequadas à solução dos danos a direitos humanos ocorridos em cadeias produtivas, passam-se a analisar os pressupostos gerais da responsabilidade, buscando avaliar sua eficiência para lidar com essa questão e apontar eventuais problemas na sua aplicação.

- Os danos reparáveis

Como já exposto, as violações ocorridas dentro das extensas cadeias produtivas acarretam lesões a particulares que estão em situação de labor. Percebe-se que as irregularidades e ilicitudes no setor de confecção ensejam danos múltiplos, de ordens variadas. Além de uma série de danos materiais, que decorrem do descumprimento de direitos tipicamente trabalhistas garantidos à mão de obra e de outros prejuízos patrimoniais, há também a ocorrência de danos morais e danos sociais.

As violações que ensejam o pagamento retroativo de verbas trabalhistas típicas não adimplidas durante o período de labor (como salários, horas extras, indenização por intervalos não cumpridos e descansos não gozados) são solucionadas utilizando-se o regramento exposto no tópico anterior, a partir da formação ou não do vínculo empregatício. No entanto, existem violações diversas que podem ser causa de outros

tipos de reparações. Assim, são cabíveis diversas indenizações de ordem material, decorrentes de outros danos patrimoniais específicos, como é o caso de eventual indenização por serviços ou tratamentos médicos em virtude de acidente de trabalho, por exemplo.

Apesar da evidente relevância da reparação de danos materiais, é importante perceber também a gravidade de danos imateriais, como os danos morais e sociais, passíveis de reparações de ordem extrapatrimonial. Trata-se de uma tutela ampla da dignidade da pessoa humana: as situações degradantes, os espaços insalubres e perigosos de trabalho, o uso da mão de obra infantil, as condições análogas à escravidão a que submetidos os trabalhadores e as recorrentes transgressões realizadas pelas empresas são considerados como danos que afetam grupos de trabalhadores ou mesmo toda a coletividade e atingem também o núcleo dos direitos humanos, universalmente reconhecidos e merecedores de reparação.

A partir da Constituição Federal de 1988, surge um novo enfoque pelo qual deve ser examinado o dano moral: qualquer agressão à dignidade pessoal lesiona a honra, constitui dano moral e é por isso indenizável. Em sentido amplo, o dano moral configura-se como a violação de algum direito ou atributo da personalidade, afetando o ânimo psíquico ou moral do ser humano, a partir de ofensas à vida, liberdade, saúde, honra, intimidade e privacidade do indivíduo, por exemplo.

Considerando essa vasta gama de direitos envolvidos, não é difícil perceber que as condições degradantes a que submetidos os trabalhadores podem ensejar danos de ordem moral. Além disso, os bens que integram a personalidade constituem valores distintos dos bens patrimoniais, o que evidencia a sua existência própria e autônoma, merecendo tutela jurídica independente.⁶⁹

Os danos sociais, por outro lado, estão ligados à uma noção de coletividade, têm natureza difusa, são transindividuais e decorrem de uma lesão ao bem-estar coletivo.⁷⁰ Neste sentido, condutas socialmente reprováveis que diminuam a qualidade de vida da sociedade ou de determinado grupo social podem ocasionar esse tipo de dano. Os danos sociais são considerados uma modalidade mais recente de dano, não previsto no Código Civil, mas construídos hermeneuticamente a partir da ideia ampla de proteção da

⁶⁹ CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 107.

⁷⁰ FRIEDE, Reis; ARAGÃO, Luciano. **Dos danos sociais**. Disponível em: <<https://revista.esmesc.org.br/re/article/view/137/116>> Acesso em 26 novembro 2018.

dignidade humana.

Friede e Aragão explicam que “quando houver ofensa a um direito meta-individual pertencente a toda sociedade, com repercussão na dignidade humana dos trabalhadores e nos valores sociais do trabalho, restará caracterizado o dano social trabalhista”.⁷¹ Como exemplo, os autores mencionam o *dumping social*.⁷²

Neste sentido, os danos perpetrados nas cadeias produtivas afetam não apenas os trabalhadores envolvidos, mas a sociedade de maneira geral, bem como outras empresas que atuam em moldes adequados e respeitando a legislação, prejudicadas por uma concorrência que se beneficia das condições aviltantes da mão de obra. Trata-se de uma avaliação do impacto extensivo de tais violações.

Assim, o reconhecimento e avaliação de tais danos imateriais talvez mereça ainda maior destaque no cenário atual, pois reforça a obrigação daqueles que contratam a mão de obra ou se utilizam dela por qualquer meio: não se trata apenas de ônus de cunho patrimonial, mas de encargo que engloba a proteção ampla das condições de trabalho e vida dignas. A existência de danos morais e sociais revela uma preocupação com esse nível de tutela da mão de obra, que vai muito além da remuneração recebida. No âmbito das violações ocorridas no setor de vestuário, os danos extrapatrimoniais ganham ainda mais relevância, considerando o nível de precariedade em que os trabalhadores são encontrados e o reiterado comportamento transgressor das empresas envolvidas.

⁷¹ FRIEDE, Reis; ARAGÃO, Luciano. **Dos danos sociais**. Disponível em:

<<https://revista.esmesc.org.br/re/article/view/137/116>> Acesso em 26 novembro 2018.

⁷²O termo *dumping* foi primeiro utilizado no Direito Comercial, para definir o ato de vender grande quantidade de produtos a um preço muito abaixo do praticado pelo mercado. No Direito Trabalhista, a ideia é bem similar: as empresas buscam eliminar a concorrência à custa dos direitos básicos dos empregados. O *dumping social*, portanto, caracteriza-se pela conduta de alguns empregadores que, de forma consciente e reiterada, violam os direitos dos trabalhadores, com o objetivo de conseguir vantagens comerciais e financeiras, através do aumento da competitividade desleal no mercado, em razão do baixo custo da produção de bens e prestação de serviços. Várias são as práticas que podem configurar o *dumping social*, como o descumprimento de jornada de trabalho, a terceirização ilícita, inobservância de normas de segurança e medicina do trabalho, entre outras. O Enunciado nº 4 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho dispõe que essa violação reincidente e inescusável aos direitos trabalhistas gera dano coletivo, já que, com tal prática, desconsidera-se, propositalmente, "a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência". Empresas que praticam o *dumping* são consideradas fraudadoras e causam danos não apenas aos seus empregados, mas também a empregadores que cumprem com seus deveres trabalhistas, pois eles acabam sofrendo perdas decorrentes da concorrência desleal. Com a constatação da prática ilícita e do dano, surge o dever de reparar os ofendidos. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/dumping-social-indenizacao-deve-ser-requerida-pelo-ofendido> Acesso em 25 setembro 2018.

Neste sentido, apesar da dificuldade na quantificação de danos extrapatrimoniais⁷³, sua existência e reparabilidade são indiscutíveis atualmente. Uma vez configurado o dano, cabe a correspondente indenização arbitrada. Tais violações são consideradas ilícitos pois decorrem de transgressões ao ordenamento jurídico pátrio e a uma gama de direitos humanos pacificados internacionalmente em documentos dos quais o Brasil é signatário e em convenções que ratificou perante organismos internacionais. Mas quem tem o dever de reparar tais danos, considerando os diversos atores envolvidos em uma cadeia produtiva?

- Ato ilícito e a configuração da responsabilidade subjetiva

O caput do art. 927 do Código Civil brasileiro determina: “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, é obrigado a repará-lo.” Ou seja, a consequência do ato ilícito é a obrigação de indenizar. O ilícito, fato gerador da responsabilidade, relaciona-se com “a ideia de desvio de conduta ou afastamento dos deveres jurídicos.”⁷⁴ Esse dever jurídico pode advir tanto de um dever específico contratual, quanto de um dever geral do ordenamento, considerado, portanto, extracontratual⁷⁵.

Cavaliere Filho afirma que todas as definições dadas ao ato ilícito, sobretudo entre os clássicos, atrelam o seu conceito à análise da culpa⁷⁶. A própria redação art. 186 do CC, que define ato ilícito, faz uso das expressões ligadas à culpa: “aquele que,

⁷³ Alguns argumentos contrários já foram referenciados na doutrina: a) falta de efeito penoso durável; b) incerteza do direito violado; c) dificuldades em descobrir a existência do dano moral; d) indeterminação do número das pessoas lesadas; e) impossibilidade de rigorosa avaliação em dinheiro; f) imoralidade da compensação da dor com o dinheiro g) extensão do arbítrio concedido ao juiz. MINOZZI citado em: DIAS, José Aguiar. **Da responsabilidade Civil**. Editora Lumen Juris, Rio de Janeiro, 2012, p. 846.

⁷⁴BITTAR, Carlos Alberto. **Responsabilidade Civil: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989, p. 24.

⁷⁵Apesar da existência de eventuais contratos de trabalho, a responsabilidade analisada na presente pesquisa é extracontratual, considerando o vasto conjunto de direitos abordados – em diplomas nacionais e internacionais –, independente de sua inserção em contratos de trabalho, ou mesmo da própria existência e formalização de tais instrumentos. Neste sentido, a inobservância de normas e princípios traduz a ilicitude que enseja reparação civil. Dias esclarece, no entanto, que ambos os tipos de responsabilidade – contratual e extracontratual – obedecem a quatro exigências comuns: a) dano certo (podendo ser material ou moral); b) relação de causalidade (relação direta de causa e efeito entre o fato gerador da responsabilidade e o dano); c) a força maior e a culpa exclusiva da vítima como situações que suprimem a relação de causalidade; e d) as autorizações administrativas e judiciais não constituem motivo de exoneração de responsabilidade. DIAS, José de Aguiar. **Da responsabilidade Civil**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2012, p. 107.

⁷⁶CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 21.

por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.”

Neste sentido, a partir da leitura conjunta dos dispositivos 927 e 186 do Código Civil, percebe-se que, na teoria civilista brasileira, a responsabilidade de reparar é definida, em regra, com base na análise da culpa. Além do dolo, elemento caracterizado na redação como “ação ou omissão voluntária”, a culpa aparece como outro elemento subjetivo elementar, e está representada no artigo através das expressões “negligência” e “imprudência”.

Enquanto o dolo constitui uma violação intencional do dever jurídico com o objetivo de prejudicar outrem, a culpa também é um desrespeito ao dever preexistente, mas não há propriamente uma intenção de violar o dever jurídico, e esta violação decorre de uma conduta que poderia ser evitada, mas não o foi.

Neste sentido, em eventual ação, o juízo trabalhista deverá analisar o elemento subjetivo da conduta ensejadora do dano. Com clareza, é possível perceber dolo ou culpa em situações que eventualmente possam causar danos aos trabalhadores. É o caso do não oferecimento de condições dignas de trabalho, negligência com a fiscalização de procedimentos de segurança e higiene no ambiente de trabalho e a admissão de mão de obra infantil, por exemplo, condutas expressamente vedadas pelo ordenamento jurídico.

Para o Direito Civil, no âmbito da teoria geral da responsabilidade, não importa se o autor agiu com dolo ou culpa, pois a consequência, qual seja o dever de reparação do dano ou indenização dos prejuízos, é a mesma nos dois casos. No entanto, quando trata-se de culpa, há a possibilidade de analisar seu grau, considerando uma culpa leve, média ou grave, o que pode interferir na quantificação da indenização.⁷⁷

- Casos de responsabilidade objetiva

Apesar da análise da culpa ser elemento essencial na maioria dos casos que envolvem o dever de reparação, o ordenamento jurídico pátrio prevê casos em que essa responsabilidade se dá de modo objetivo, em que o agente, ao exercer atividades que ensejam algum risco, assume automaticamente a obrigação de reparar as vítimas.

A responsabilidade objetiva funda-se num princípio de equidade, existente desde o direito romano: aquele que lucra com uma situação deve responder pelo risco ou pelas

⁷⁷TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil**. 8ª ed. São Paulo: Método, 2018, p. 539.

desvantagens dela resultantes. Quem auferir os cômodos (ou lucros), deve suportar os incômodos (ou riscos).⁷⁸

Trata-se de espécie de responsabilidade que independe da análise de dolo ou culpa da conduta do agente. O parágrafo único do art. 927 determina que “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”.

Sendo assim, a lei impõe, a certas pessoas, em determinadas situações, a reparação de um dano apenas com a aferição da relação de causalidade entre a conduta do agente e o dano provocado. Miguel Reale, quando da elaboração do projeto de lei que culminaria no Código civil de 2002 explica que:

Na realidade, as duas formas de responsabilidade se conjugam e se dinamizam. Deve ser reconhecida, penso eu, a responsabilidade subjetiva como norma, pois o indivíduo deve ser responsabilizado, em princípio, por sua ação ou omissão, culposa ou dolosa. Mas isto não exclui que, atendendo à estrutura dos negócios, se leve em conta a responsabilidade objetiva. Este é um ponto fundamental.⁷⁹

Assim, o código civil menciona expressamente a responsabilidade independente de culpa dos empresários individuais e empresas pelos produtos postos em circulação e outros casos semelhantes, mas não aprofunda o tema, não fornecendo bases sólidas para a identificação da responsabilidade objetiva de uma empresa que, através de um contrato regular de prestação de serviços, subcontrata trabalhadores e, eventualmente, danos ocorram em suas cadeias.

A terceirização, considerada atualmente uma ferramenta válida para a contratação de mão de obra interposta, por si só, não tende a atrair responsabilidade total e objetiva da empresa por eventuais danos que não tenha causado diretamente. Trata-se de um pressuposto lógico para que a terceirização seja vantajosa: se a empresa delega a contratação da mão de obra a uma outra empresa, ela deseja liberar-se de quaisquer encargos e obrigações dela decorrentes.

No entanto, a tese de que a empresa, ao subcontratar a mão de obra - desligando-se de quaisquer obrigações e fiscalização de suas cadeias produtivas - assume o risco de uma atividade perigosa é possível, considerando o art. 187 do CC. Ele define o abuso de direito: “comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico e social, pela boa fé ou

⁷⁸ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**, volume 4: responsabilidade civil. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 28.

⁷⁹ Diretrizes gerais sobre o Projeto de Código Civil.

pelos bons costumes.” Trata-se de uma cláusula aberta que, em virtude de sua abrangência de formulação, permite sua aplicação a um número indeterminado de situações diferentes.⁸⁰ Conforme o entendimento majoritário da doutrina nacional, presente o abuso de direito, a responsabilidade também é objetiva, fundamentando-se apenas no critério objetivo-finalístico.⁸¹

Gonçalves⁸² entende que a teoria objetiva apresentada pelo código civil permite que a jurisprudência considere determinadas atividades já existentes, ou que vierem a existir, como perigosas ou de risco. Essa interpretação é bastante pertinente para as considerações do presente trabalho, levando em conta as ideias de risco da empresa e risco de se recorrer à mão de obra alheia, também expressamente mencionadas pelo autor.

Apesar da teoria do risco apresentar maior possibilidades de reparações, o ordenamento jurídico brasileiro não estabelece expressamente a terceirização da mão de obra como uma circunstância ensejadora de responsabilidade objetiva e nem a teoria do risco costuma ser invocada pelo Poder Judiciário nos casos que envolvem a terceirização trabalhista, conforme será demonstrado no capítulo seguinte.

Além disso, mesmo que se adote eventual responsabilidade objetiva nos casos que envolvem terceirização em cadeias produtivas, há uma necessária análise do nexo causal entre a conduta do agente e o dano causado por ela. Trata-se de uma relação de causa e efeito que se torna indispensável para a aferição da responsabilidade civil e considerada, neste estudo, a maior dificuldade na análise do tema, a qual será tratada a seguir.

- Nexo Causal

Além do dano e da conduta ilícita – culposa ou dolosa (para os casos de responsabilidade subjetiva), há um terceiro elemento fundamental para a configuração da responsabilidade civil: trata-se da análise do nexo causal. Esse talvez seja o elemento

⁸⁰ CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 201.

⁸¹ TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil**. 8ª ed. São Paulo: Método, 2018, p. 519.

⁸² GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**, volume 4: Responsabilidade civil. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 30.

mais relevante na presente pesquisa, pois é também o critério mais problemático a ser investigado, considerando a extensão das cadeias produtivas terceirizadas.

É o nexo causal que conectará a conduta ao dano e possibilitará definir com maior precisão o responsável por aquela violação. Só se indeniza o dano que é consequência do ato ilícito. Assim, o nexo causal é a primeira questão a ser enfrentada na solução de qualquer caso envolvendo responsabilidade civil: antes mesmo de decidir se o agente agiu com culpa ou não (se adotada a responsabilidade subjetiva), deve-se apurar se ele deu causa ao resultado. Não há sentido analisar a culpa de quem não tenha dado causa ao dano. Além disso, nexo causal também é elemento indispensável ainda que se adote a responsabilidade objetiva.

Cavaliere⁸³ explica que, em um primeiro momento, o nexo causal é verificado mediante a mera relação de causa e efeito determinada pelas leis naturais, ou seja, se determinado comportamento (uma ação ou omissão) deu causa a um determinado evento danoso. No entanto, esse nexo causal não pode ser avaliado exclusivamente de acordo com essa relação naturalística de causa e efeito, considerando que o Direito não é regido por leis físicas. Assim, além dessa primeira avaliação naturalística, o autor determina a necessidade de um elo jurídico, principalmente quando há diversas causas concorrendo para determinado resultado ou nos casos de omissão.

Quando o dano decorre de um fato simples, a averiguação do nexo causal não apresenta maiores dificuldades, formando uma relação direta. Por exemplo: no caso de uma batida de carro, ao motorista que ultrapassou o sinal vermelho e deu causa ao acidente é facilmente atribuída a culpa pelo dano, considerando uma situação simples, sem outras causas que possam ter influenciado o acidente. Nesse sentido, a análise do nexo causal leva em conta apenas esse fator isolado que ensejou o resultado danoso.

No entanto, o problema torna-se mais complexo nas hipóteses de causalidade múltiplas, em que várias circunstâncias concorrem para a formação do evento danoso, havendo a necessidade de precisão da real causa do dano. É o caso das cadeias produtivas do setor de vestuário. Quem deveria responder pelas violações cometidas, a empresa principal ou a oficina subcontratada? Quais são as condutas realmente ensejadoras de tais danos ocorridos?

⁸³ CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 62.

Se considerarmos a necessidade de estabelecer um liame direto, apenas a oficina ou fábrica interposta que contrata diretamente a mão de obra, ao violar uma série de obrigações trabalhistas, poderia ser apontada como a causadora do dano aos trabalhadores, já que assumiu tal encargo. O nexo causal seria possível de ser reconhecido apenas em relação a subcontratada, considerando que, na prática, é essa que trata diretamente com a mão de obra. Essa é a tese defendida por todas as empresas nos casos analisados na presente pesquisa: se ela contratou uma outra empresa intermediária para cuidar de todas essas questões, como pode ser responsabilizada por violações ou omissões praticadas por terceiro?

Neste sentido, independente da adoção da responsabilidade objetiva (pelo risco da atividade da empresa) ou subjetiva (e conseqüente presença de dolo ou culpa na conduta das empresas que subcontratam a mão de obra – por exemplo, ausência de fiscalização, negligência na contratação de oficinas irregulares), a vinculação da responsabilidade esbarraria na identificação do nexo causal. Afinal, considerando a necessidade desse liame, as péssimas condições do ambiente de trabalho, a contratação de mão de obra infantil e o baixo valor das remunerações só poderiam ser atribuídas diretamente à empresa que as realizou, ou seja, oficinas e fábricas responsáveis pela intermediação da mão de obra.

No entanto, as condenações proferidas pelo Poder Judiciário trabalhista revelam um entendimento diverso, em que o nexo causal é flexibilizado e novos argumentos são trazidos à tona para configurar a responsabilidade ampla que grandes empresas do setor de vestuário assumem diante de cadeias produtivas terceirizadas, os quais serão expostos no tópico a seguir. Na verdade, o art. 942 do Código Civil, frequentemente utilizado nas decisões condenatórias, define a responsabilidade solidária das empresas envolvidas: “os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação”.

Neste sentido, a teoria da responsabilidade civil contém alguns entraves na solução dos casos de violações a direitos humanos ocorridos em cadeias produtivas extensas e ramificadas, em que há uma série de atores e concausas concorrendo para uma gama de práticas ilegais em relação à mão de obra terceirizada. O nexo causal torna-se a principal barreira para a condenação de uma empresa que, situada no topo da cadeia produtiva, delega a terceiros partes de sua atividade, considerando a existência

de uma série de intermediários, os quais poderiam ser diretamente responsabilizados pelos danos causados por sua conduta ilegal.

No desenvolvimento da primeira parte deste capítulo, buscou-se avaliar qual o cenário normativo existente para lidar com eventuais danos ocorridos em cadeias terceirizadas. Percebeu-se que o aparato normativo vigente - seja a teoria da responsabilidade civil adotada pelo Código Civil ou o regramento da terceirização trabalhista atual - não apresenta soluções seguras ou plenamente satisfatórias para lidar com as diversas particularidades das cadeias, apresentando pontos de entrave.

Neste sentido, buscar-se-á, na segunda parte deste capítulo, analisar como o Poder Judiciário trabalhista brasileiro solucionou alguns casos que envolvem empresas do setor de confecção de vestuário – globais e nacionais - e quais os critérios adotados em condenações emblemáticas e de alto valor econômico, considerando esse aparato normativo deficiente.

2.2 A prática: Casos emblemáticos de condenações de empresas do setor de confecção de vestuário

O Brasil já contabiliza inúmeros casos de denúncias e flagrantes de graves violações na indústria de vestuário efetuados pelo Ministério do Trabalho (fiscalização administrativa realizada por auditores fiscais do trabalho) e pelo Ministério Público do Trabalho (ramo específico do Ministério Público da União), em que mais de 37 marcas famosas tiveram seu nome ligado às práticas análogas à escravidão.⁸⁴

Esses casos de flagrantes são muito mais frequentes do que os números de condenações proferidas pelo Poder Judiciário, considerando que nem todos acabam ensejando uma ação judicial. Assim, na maior parte dos casos, as empresas são autuadas administrativamente com multas ou celebram Termos de Ajuste de Condutas, nem sempre sendo condenadas em esfera judicial.

O presente trabalho optou por uma análise das condenações efetuadas pelo Poder Judiciário para um recorte mais específico do tema, visando identificar argumentos concretos dos padrões utilizados para a condenação de tais empresas. Os critérios eventualmente adotados pela fiscalização do MTE e do MPT no setor, em que pese importantes, são passíveis de reexame pelo Poder Judiciário, podendo ser

⁸⁴Disponível em <<http://reporterbrasil.org.br/2012/07/especial-flagrantes-de-trabalho-escravo-na-industria-textil-no-brasil/>> Acesso em 18 setembro 2018.

mantidos, desconsiderados ou totalmente revistos. Neste sentido, considerando a previsão constitucional da inafastabilidade da jurisdição, entendeu-se prioritária a discussão dos requisitos utilizados nas decisões judiciais.

Alguns dos casos tornaram-se emblemáticos pelas proporções das violações encontradas e, conseqüentemente, pelos altos valores das condenações proferidas em ações judiciais, sejam ações coletivas ou individuais. Assim, entende-se relevante mapear os principais argumentos constantes nas decisões selecionadas para entender como o Poder Judiciário vem aplicando o aparato normativo aos casos concretos, considerando os nós na legislação apontados no tópico anterior.

É importante ressaltar que os casos analisados são anteriores à mudança legislativa efetuada pela lei 13.467/17 e pela decisão do Supremo Tribunal Federal sobre a constitucionalidade da limitação feita pela Súmula 331, e que, portanto, em alguns momentos, parte da argumentação desenvolvida já pode ser considerada superada. No entanto, as condenações não se limitam a invocar apenas a súmula mencionada, fazendo uso também dos elementos da teoria geral da responsabilidade civil e suas normas correlatas, merecendo análise.

Conforme será exposto, a argumentação de cada caso apresenta certo grau de variação, dificultando um entendimento uniforme e mais seguro sobre a responsabilização de tais empresas. Essa oscilação obstaculiza que empresas adotem medidas mais certas para evitar tais violações em suas cadeias produtivas. No entanto, apesar de tais divergências, é possível identificar que novos requisitos foram desenvolvidos nessas decisões para a compreensão das cadeias produtivas terceirizadas, sendo, portanto, válida e essencial a identificação de tais padrões, que podem elucidar o tratamento que vem sendo dado ao problema e que, possivelmente, continuará a ser aplicado em futuras decisões, tarefa que a presente pesquisa se propõe a fazer.

2.2.1 O caso Zara

A empresa Zara é uma das maiores companhias multinacionais do mundo, pertencente ao grupo Inditex. Seu modelo de negócio inclui design, produção, distribuição e vendas através de uma extensa cadeia de varejo.⁸⁵ Em abril de 2014, a empresa Zara Brasil Ltda., filial brasileira da empresa multinacional espanhola Zara, foi

⁸⁵Disponível em <<https://www.zara.com/us/en/z-company-11391.html?v1=11112>> Acesso em 30 setembro 2018.

condenada pela 3ª Vara do Trabalho de São Paulo pela situação degradante em que foram encontrados diversos trabalhadores em oficinas de costura.⁸⁶

Antes do referido caso chegar à justiça trabalhista, o Ministério do Trabalho e Emprego havia autuado a empresa em flagrante. O relatório do órgão concluiu pela responsabilidade⁸⁷ da Zara pelas condições em que os empregados de outra empresa, a Aha Indústria e Comércio Ltda, teriam sido encontrados, incluindo condições análogas à escravidão. Além de multas pelas infrações, o órgão também determinou a inclusão do nome da Zara na chamada “lista suja”⁸⁸. Outrossim, o Ministério Público do Trabalho já havia celebrado Termo de Ajuste de Conduta com a Zara em virtude de outras violações.

Em processo iniciado pela empresa Zara, que buscava anular as multas e a inclusão de seu nome na lista suja de empresas, diversos critérios para justificar sua responsabilidade perante as condições em que os trabalhadores foram encontrados foram apontadas na sentença do referido processo.

No caso, o cerne da tese defendida pela autora é a da licitude da intermediação da mão de obra na manufatura dos produtos comercializados pela Zara Brasil Ltda., a qual era feita pela empresa Aha Indústria e Comércio Ltda. Neste sentido, a Zara afirma que a Aha seria a real contratante dos trabalhadores flagrados em situação precária, e que esta possuía autonomia empresarial, atendendo diversos outros clientes, razão pela qual deveria ser responsabilizada exclusivamente por tais violações. No entanto, a sentença entendeu que tal independência financeira não restou provada nos documentos que foram juntados ao processo:

⁸⁶ Processo nº 0001662-91.2012.502.0003. Disponível em <<http://reporterbrasil.org.br/2014/04/integrada-sentenca-judicial-em-que-zara-e-responsabilizada-por-escravidao/>> Acesso em: fevereiro 2017.

A análise de alguns aspectos do caso Zara já havia sido iniciada pela autora em artigo publicado. Ver: MATOS, Laura Germano; MATIAS, João Luis Nogueira. Multinacionais *fast fashion* e direitos humanos: em busca de novos padrões de responsabilização. **Revista de Direito Internacional**. v. 15, n. 2 (2018): Business and Human Rights. Disponível em <<https://www.publicacoes.uniceub.br/rdi/issue/view/247>> Acesso em 14 janeiro de 2019.

⁸⁷ Trata-se de conclusão em nível administrativo, apta a ensejar a aplicação de multas.

⁸⁸ A denominada “lista suja” é um cadastro de empregadores, pessoas físicas e jurídicas, que foram autuados por manter trabalhadores em condições análogas à de escravo. A lista é elaborada e publicada pelo Ministério do Trabalho e está descrita na Portaria interministerial n. 4 de 11/05/2016. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/component/content/article?id=4428>> Acesso em 19 setembro 2018. Entende-se, na presente pesquisa, que a validade da inclusão do nome da empresa na referida lista é questionável, diante da ausência de legislação que vincule a empresa diretamente à sua cadeia de fornecedores. Como trata-se de documento produzido pelo Poder Executivo, o contraditório da empresa estaria limitado nesses casos, em virtude de sua responsabilidade estar vinculada a atos de terceiro. Neste sentido, entende-se que tal responsabilização e posterior inclusão na lista deveria acontecer após condenação pelo Poder Judiciário.

Constata-se, todavia, que a suposta **independência financeira da Aha não se encontra demonstrada nos autos**, não servindo a tanto, logicamente, simples catálogo eletrônico, exibido na internet, desde o qual não é possível saber da existência física das roupas ou de clientes. Sabe-se, em oposição, ter sido constatado ser a Zara a adquirente de mais de 90% da produção da Aha, caracterizando-se, na prática, um monopólio. Diante de **tamanho desproporção no poderio econômico entre fornecedora e compradora**, a assunção de responsabilidade pela Aha, quanto ao destino dos trabalhadores, não é indício minimamente consistente de que tenha agido sponte sua ao subcontratar as oficinas, sem conhecimento, anuência ou, até, determinação por parte da Zara.⁸⁹ (grifou-se)

Para corroborar o argumento da ligação estreita entre as duas empresas, a sentença menciona ainda a exclusividade com que a fornecedora e os trabalhadores produziam para a multinacional:

Vê-se que a Aha, ao contrário do que assevera a demandante, não tinha porte para servir de grande fornecedora, e disto ela estava perfeitamente ciente, pois, realizando auditorias sistemáticas, sabia do extenso downsizing realizado, com o número de costureiras da Aha caindo mais de 80%, ao tempo em que a produção destinada à Zara crescia. A fiscalização verificou, outrossim, que **as oficinas onde foram encontrados trabalhadores em condição análoga à de escravidão labutavam exclusivamente na fabricação de produtos da Zara, atendendo a critérios e especificações apresentados pela empresa**, recebendo seu escasso salário de repasse oriundo, também exclusivamente, ou quase exclusivamente, da Zara.⁹⁰ (grifou-se)

A sentença, que foi proferida ainda na vigência da Súmula 331 do TST, pois anterior à alteração legislativa feita pela lei 13.467/17 e à decisão do STF, entendeu por ilegal a terceirização no referido caso, em virtude da subordinação direta, ou seja, por entender que a Zara exercia um controle efetivo de sua fornecedora, e conseqüentemente, dos trabalhadores que laboravam ali:

A Zara Brasil Ltda. é uma das maiores corporações do globo, em seu ramo de negócio, custando crer, reiterar-se, que tivesse controles tão frouxos da conduta de seus fornecedores, mostrando-se muito mais palatável a versão defendida pela fiscalização, de que, na realidade, controlava-os ao ponto de deter a posição de empregadora. Assim, ainda que entendida não ser atividade-fim da companhia a manufatura dos produtos, o que, de resto, é dúbio, em face do depoimento da primeira testemunha, a terceirização é ilegal quando há subordinação direta. E, como sustentou a autora à fl. 30, **jamaiz existiu terceirização de serviços da Zara pela Aha, embora, ao contrário do que disse na sequência, não houve, tampouco, relacionamento comercial para compra e venda de produto acabado. Houve, sim, diga-se uma última vez, inserção do nome da Aha para ocultar o relacionamento direto entre a Zara, como detentora do capital, e dos obreiros, submetidos a condições inaceitáveis de trabalho enquanto laboravam produzindo, com exclusividade, produtos com a marca dessa.**⁹¹ (grifou-se)

Neste sentido, independente da aplicação da Súmula 331 do TST, a decisão entendeu também que não houve uma relação comercial válida entre Zara e Aha, mas verdadeira fraude com intenção de mascarar as relações de trabalho pactuadas. O

⁸⁹ Processo nº 0001662-91.2012.502.0003.

⁹⁰ Ibidem.

⁹¹ Ibidem.

reconhecimento de fraude é justificado pela decisão sobre o ostensivo controle e pelo domínio do capital que a empresa Zara teria.

Após a decisão da 1ª instância, a empresa Zara recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região, via recurso ordinário, insurgindo-se contra a sentença que julgou válidos os autos de infração e que concluiu por sua responsabilidade na submissão de trabalhadores da empresa Aha a condição análogas à de escravo.

O acórdão regional, publicado em 2017, manteve os termos da sentença, entendendo tratar-se de “terceirização fraudulenta na linha produtiva de confecção”, fenômeno que iria de encontro aos esforços internacionais sobre o tema, especialmente da Organização das Nações Unidas e Organização Internacional do Trabalho. O acórdão ainda mencionou uma série de dispositivos da Constituição Federal que reafirmam o propósito protetor: dignidade humana, valorização do valor social do trabalho e livre iniciativa e garantia da defesa do meio ambiente, inclusive o do meio ambiente do trabalho.

O acórdão afirma que o esforço da empresa recorrente em tentar excluir sua responsabilidade pelos trabalhadores flagrados em condições degradantes junto à cadeia de confecção de roupas da empresa Aha Indústria e Comércio, sob alegação de manter com essa apenas relação comercial, não encontra guarida nas provas produzidas nos autos, destacando o fato de que quase a totalidade dos produtos que a empresa Aha produzia era destinado à Zara:

Os documentos de n. 31/33 do volume em apartado registram a apuração, pela fiscalização de que o maior fornecedor de roupas da Zara era a empresa AHA Indústria e Comércio de Roupas LTDA., destinando cerca de 90% de sua produção para a Zara. Todavia, no auge da comercialização entre as empresas, o número de empregados da AHA caiu de 100 para 20, sendo que as costureiras passaram de 30 para apenas 5. À fl. 35 do relatório de fiscalização em questão foi narrado que a empresa AHA, apesar de se tratar de uma empresa de confecção, não possuía área de confecção, a qual era toda “quarteirizada”. Não possui uma única máquina de costura, diga-se. Os documentos de n. 45/48 do volume em apartado consignam a total ingerência da ZARA sobre a produção (quarteirizada) da AHA.⁹²

A decisão destaca, portanto, a ausência de autonomia da empresa subcontratada na produção, que servia completamente aos interesses da Zara, a qual gerenciava todas as etapas da produção:

Ora, a prova é clara no sentido de que a AHA servia completamente aos interesses da Zara, não detendo qualquer autonomia na produção, o que ia desde a escolha do tecido, modelo confeccionado, cor, preço, tudo realizado de acordo com as

⁹² Ibidem.

especificações da Zara, inclusive as poucas empregadas existentes no âmbito da AHA reportavam-se à gerente da ZARA. Ou seja, **a AHA passou a operar como empresa da ZARA, apenas ostentando razão social diversa, operando, nitidamente, como empresa interposta na quarteirização dos serviços de confecção**, que sequer eram prestados no âmbito da AHA, a qual, apesar de ser uma confecção, sequer possuía máquinas de costura.⁹³

Além disso, um dos argumentos inéditos que o acórdão revela é a acolhida da aplicação do “Princípio da Cegueira Conveniente”: a impossibilidade de desconhecimento pela Zara da situação das oficinas quarteirizadas.

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.⁹⁴

Neste sentido, o acórdão decide pela responsabilidade direta da Zara, inclusive reconhecendo a formação de vínculo empregatício com os trabalhadores encontrados e aplicando a responsabilidade solidária entre as duas empresas. O acórdão afirma tratar-se de terceirização e quarteirização fraudulentas, invocando a Súmula 331 do TST como amparo.

Merece destaque, por último, um julgado do Tribunal Superior do Trabalho⁹⁵ reproduzido pelo acórdão em análise:

Ementa: AGRADO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO.

1. Ao contratar empresa inidônea, que mantém empregados em condições de trabalho análogas às de escravo mediante pacto no qual a redução de custos figura como objetivo a ser atingido, a tomadora de serviços torna-se coautora do ilícito cometido por aquela.

2. Tais circunstâncias atraem sua **responsabilidade solidária** pelos prejuízos causados, à luz do art. 942 do Código Civil.

⁹³ Ibidem.

⁹⁴ Ibidem.

⁹⁵ Processo: AIRR - 1345-20.2010.5.02.0050 Data de Julgamento: 24/05/2017, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/06/2017. Disponível em <https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TST/attachments/TST_AIRR_13452020105020050_f7c37.pdf?Signature=U2hXEMsGlcEY927JVQD%2FZAD15jw%3D&Expires=1537900467&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMB&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=63ad83cf2411d4e0bf3cc5b95623b67f> Acesso em 25 setembro 2018.

3. Agravo de instrumento da Reclamada de que se conhece e a que se nega provimento. (grifou-se)

Este julgado menciona que a contratação de empresa inidônea com o objetivo de redução de custos enseja a coautoria dos ilícitos cometidos por aquela, atraindo a responsabilidade solidária pelos prejuízos, invocando o art. 942 do CC: “os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.” Nota-se então, que apesar da aplicação da Súmula 331 do TST, a qual estabelece responsabilidade subsidiária, a decisão entendeu pela responsabilidade solidária, justificada pela convicção de que houve, em tese, coautoria das empresas no ato ilícito e não a configuração de uma relação de terceirização.

Neste sentido, mesmo considerando a futura impossibilidade de aplicação da súmula 331 do TST (considerando a alteração legislativa e decisão do STF), trata-se de entendimento de fraude construído a partir do art. 942 do Código Civil, passível de ser aplicado em outros casos futuros.

2.2.2 O caso Pernambucanas

Presente em sete estados do país com 303 lojas e 17 mil funcionários, a empresa Arthur Lundgren Tecidos S/A – nome de registro da Pernambucanas – é uma das maiores redes de moda do Brasil.⁹⁶ Em 2012, o Ministério Público do Trabalho ajuizou Ação Civil Pública após flagrantes de trabalhadores estrangeiros em situação irregular em duas oficinas de costura em São Paulo. Jornadas exaustivas, valores irrisórios pagos por peça, trabalho de adolescentes, condições de higiene e segurança e servidão por dívidas foram algumas das ilegalidades denunciadas.

A decisão da A 81ª Vara do Trabalho de São Paulo⁹⁷ aponta que parte dos trabalhadores foram resgatados de uma oficina, a qual possuía um gerente contratado pela empresa Nova Fibra Confecções, fornecedora direta da Pernambucanas. Outra parte dos trabalhadores foi resgatada em outra oficina, gerenciada por um contratado da empresa Dorbyn, a qual também era fornecedora direta da empresa.

⁹⁶ Disponível em <<http://reporterbrasil.org.br/2014/12/casas-pernambucanas-e-condenada-a-multa-de-r-25-milhoes-por-trabalho-escravo/>> Acesso em 20 setembro 2018.

⁹⁷ Processo nº 00001088120125020081. Sentença disponível em <https://www.trtsp.jus.br/NOTICIAS/20170817_sentenca%20Pernambucanas_20141206.pdf> Acesso em 20 setembro 2018.

Neste sentido, diante da ausência de contestação das condições degradantes que foram flagradas e do reconhecimento da subcontratação das empresas mencionadas, o ponto central do caso é argumentação de defesa da empresa Pernambucanas, que alega não ter responsabilidade sobre os atos cometidos por seus fornecedores, de acordo com o exposto na sentença:

A ré se defende, argumentando que não possui responsabilidade sobre os atos cometidos por seus fornecedores. Sustenta que jamais manteve relação com os trabalhadores lesados, negando qualquer ingerência sobre o modo de trabalho desses. Aduz ainda que nos contratos firmados com as empresas que fornecem os produtos a serem comercializados em suas lojas, há cláusula proibindo a exploração de trabalho escravo e de trabalho infantil. (...) A defesa, na realidade, possui o fundamento principal de que não há a cadeia produtiva alegada na petição inicial, pois a sua atividade principal não seria a confecção de vestuário, mas sim sua comercialização. Alega que a empresa Dorbyn não se trata de empresa de fachada, mas é reconhecidamente idônea no setor têxtil e que por isso não poderia responder pelas irregularidades constatadas pela Fiscalização do Trabalho.⁹⁸

A Pernambucanas alegou que possuía contratos com mais de 200 fornecedores com cláusulas vedando a utilização de mão de obra em condição análogas ao trabalho escravo e uso de trabalho infantil. Apesar de defender sua irresponsabilidade sobre os atos de seus fornecedores, afirmou que responde pela criação de todos os modelos que são produzidos, controle de qualidade do produto e que demandava uma série de padrões de seus fornecedores, os quais eram pagos periodicamente desde que respeitadas as exigências. Por conta desses fatores, a sentença entendeu que havia intensa participação da ré na própria produção das peças:

Dessa forma, não há como negar a **intensa participação da ré na produção das peças de vestuário de suas marcas**, que depois colocava a venda em suas lojas. Do que foi por ela esclarecido, tem-se que praticamente estabelecia toda a sequência lógica da produção e certamente influenciando diretamente nas práticas relacionadas com os preços de cada peça. Tanto se envolvia intensamente que além do rigoroso controle de qualidade, realizava busca e apreensão de mercadorias colocadas irregularmente no mercado por seus contratados, além de adotar medidas para reparação civil e criminal. O modo de atuação adotado pela ré na produção das peças de vestuário de sua propriedade, era de tal forma intenso que se tornava a real implementadora da produção, ditando todas as suas regras e apenas transferindo a terceiros a execução do que queria. **A importância econômica e financeira da ré, e da produção que encomendava, era tamanha que não há como negar sua influência nos atos subsequentes praticados por aquelas pessoas que ela escolhia para implementar a produção de seus bens.**⁹⁹ (grifou-se)

Apesar do efetivo controle das peças, a empresa Pernambucanas menciona a dificuldade de evitar que sucessivas subcontratações fossem realizadas pelas empresas com as quais mantinha contrato e impedir tais ilegalidades, pois não possui “poder de polícia” para fiscalizar efetivamente todos os seus fornecedores. No entanto, em relação

⁹⁸ Ibidem.

⁹⁹ Processo nº 00001088120125020081.

à empresa Dorbyn, há um ponto interessante destacado no presente caso, pois ela é uma fabricante de tecidos, não uma oficina para a produção de peças de vestuário, motivo pelo qual seu repasse a outras fábricas de manufatura poderia ser naturalmente previsto pela Pernambucanas, de acordo com a decisão:

Nesse passo, era indiferente que a empresa Dorbyn tivesse ou não capacidade financeira. A defesa demonstra que, na realidade, ela não tinha capacidade produtiva. A empresa Dorbyn não tinha como produzir integralmente as peças de propriedade da ré, segundo demonstra as fotografias inseridas no corpo da defesa. Era apenas fabricante de tecido. Natural que fosse procurar no mercado quem produzisse as peças.¹⁰⁰

A sentença do caso ora estudado, dentre os casos analisados no presente trabalho, é a que mais faz uso de diplomas normativos diversos para consolidar a condenação. Primeiramente, afasta a responsabilidade subsidiária estabelecida na Súmula 331 do TST e busca amparo no Código Civil para a condenação, aplicando responsabilidade solidária.

Não se pode desprezar a responsabilidade de quem está no **vértice da cadeia de produção**. Responsabilidade de quem cria, define, quantifica, desenha, modela, apreça e paga. Porque, nesse caso, os intermediários apenas vão seguindo os padrões estabelecidos por aquele que dita as necessidades da produção. A ré era quem escolhia quem ia produzir. Não pode se eximir de responsabilidade pelos atos praticados pelas pessoas que escolheu (Código Civil, arts. 186, 927 e 942). Não pode se atribuir tanta isenção de responsabilidade ou atribuir-se o grau de responsabilidade que julga mais conveniente. Veja-se que em alguns casos não se trata simplesmente de se aplicar eventual responsabilidade subsidiária, mencionada na Súmula 331 do Colendo TST, especialmente quando o tomador do trabalho, além de ser aquele que dita as regras da produção, seja considerado conivente com a prática de algum ilícito, contratual e legal. No caso, a prova demonstra a ocorrência de ilícitos graves na produção de bens de propriedade da ré. Ilícitos que atraem no mínimo a sua responsabilidade solidária, com fundamento nos arts. 186, 927 e 942 do Código Civil.¹⁰¹ (grifou-se)

Além disso, também equipara a empresa Pernambucanas ao fornecedor ou produtor descrito nos artigos 12 e 17 do Código de Defesa do Consumidor, o que enseja uma responsabilidade objetiva, independente de culpa:

O modelo de produção adotado pela ré a equipara ao fabricante ou produtor mencionado nos arts. 12 e 17 do Código de Defesa do Consumidor (Lei 8.078/90), quando estes estabelecem que o fabricante ou produtor respondem, independentemente de culpa, pela reparação dos danos causados aos consumidores por defeitos decorrentes de projeto, fabricação, construção, montagem, e equiparando-se aos consumidores todas as vítimas do evento. No caso da cadeia de produção a que se refere o Código de Defesa do Consumidor, o fabricante é responsabilizado **independentemente de culpa**, pelos danos causados aos consumidores. Não se vê motivos para assim também não ser no âmbito das relações de trabalho. Se o consumidor, que está na ponta contrária da linha na qual se encontra o trabalhador que produz o bem consumido, recebe proteção explícita do ordenamento jurídico, por qual razão negar a mesma proteção àquele que

¹⁰⁰ Ibidem.

¹⁰¹ Ibidem.

produz o mesmo bem consumido. Aceitar pacificamente essa diferenciação é admitir a constante criação de subclasses de pessoas perante o mesmo ordenamento.¹⁰² (grifou-se)

A decisão ainda menciona o tratamento menos tolerante do Direito Penal, exemplificando que no crime de receptação (art. 180 do Código Penal) há previsão legal que reconhece a responsabilidade penal por mera presunção:

No crime de receptação (simples, qualificada ou culposa), nessas duas últimas hipóteses, o indivíduo é considerado agente do crime caso adquira, receba, transporte, conduza, oculte, tenha em depósito, desmonte, monte, remonte, venda, exponha à venda, ou de qualquer forma utilize, em proveito próprio ou alheio, no exercício de atividade comercial ou industrial, coisa que deve saber ser produto de crime (receptação qualificada), bem como no caso de adquirir ou receber coisa que, por sua natureza ou pela desproporção entre o valor e o preço, ou pela condição de quem oferece, deve presumir-se obtida por meio criminoso (receptação culposa). Logicamente, o enquadramento da conduta deve ser realizado a partir de critérios objetivos e por ser impossível penetrar no consciente das pessoas, a fim de obter certeza quanto à ciência de estarem participando de uma situação de ilicitude, desenvolveu-se a doutrina que sustenta ser dolosa a conduta do agente quando este, de **forma voluntária, se coloca em uma situação de alienação** dos fatos que o cercam, procurando se abster de investigar condutas efetivamente suspeitas. Por esse mesmo raciocínio, é evidente que **em certas circunstâncias não há como a real tomadora do trabalho, que tem claro conhecimento da realidade que a cerca, negue ciência dos fatos que a cerca e das consequências possíveis de seus atos.**¹⁰³ (grifou-se)

Por fim, a sentença ainda invoca a função social da propriedade, a qual impõe a responsabilidade social de adotar comportamentos que evitem o desrespeito ao eixo jurídico principal da tutela da dignidade humana, através de um mecanismo de diligência prévia:

Se os grandes magazines, como a ora ré, esta pela importância que possui no meio social e econômico de nosso país, **diligenciarem a ponto de não contratar e não estabelecer vínculos com empresas inidôneas**, que recorrem à exploração ilegal de trabalhadores para atender aos pedidos de seus clientes, é certo que a existência das oficinas ilegais, como as constatadas nestes autos, irão se extinguir ao longo do tempo.¹⁰⁴ (grifou-se)

Assim, diante da argumentação exposta, a sentença reconheceu a responsabilidade objetiva da Pernambucanas, acolhendo o pedido de tutela inibitória requerida e estabelecendo que a empresa não permita a utilização de mão de obra de trabalhadores estrangeiros não autorizados a permanecer ou trabalhar no país, não admita a submissão de qualquer trabalhador à condição análoga à de escravidão ou trabalhos degradantes, não admita mão de obra de menores de 16 anos, bem como sua permanência em ambientes de trabalho em que sejam produzidas suas peças, garanta o pagamento de remuneração digna, garanta meio de trabalho adequado às normas de

¹⁰² Ibidem.

¹⁰³ Ibidem.

¹⁰⁴ Ibidem.

higiene e segurança, dentre outras. Além disso, condenou a empresa ao pagamento de 2,5 milhões de reais por danos morais coletivos.

O caso chegou à 2ª instância, por recurso interposto pela empresa Pernambucanas e o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região¹⁰⁵ confirmou a sentença e manteve a condenação, reforçando alguns argumentos já estabelecidos anteriormente:

Patente a **influência e envolvimento da reclamada** na produção das peças que comercializa e nos atos subsequentes das empresas que contratou, que por sua vez contrataram oficinas irregulares onde se mantinham trabalhadores em condições análogas à escravidão. Sua responsabilidade é de clareza solar, o que enseja a reparação individual aos trabalhadores atingidos e acarreta igualmente dano social, por atingir valores e interesses da sociedade. **Ainda que se afaste a responsabilidade objetiva, é patente a culpa da recorrente, que nenhuma medida tomou para coibir a contratação de oficina irregulares e de trabalhadores que eram mantidos em regime análogo à escravidão. (...) O dano e nexos de causalidade são incontestes e o ilícito restou cabalmente demonstrado.** (grifou-se)

Apesar de afirmar que o nexos causal se mostrou incontestável, a decisão não se aprofundou na análise deste elemento, limitando-se a afirmar que o envolvimento e influência da empresa Pernambucanas, aliada à sua inércia em fiscalizar as práticas de seus fornecedores, ensejaria sua responsabilidade.

A exigência de um comportamento mais ativo da empresa é reiterada quando a decisão do tribunal menciona também a irrelevância da existência de cláusulas no contrato estabelecido entre as empresas contendo obrigação de não subcontratar oficinas de costuras em condições irregulares, já que elas não tiveram o condão de evitá-las. Para a decisão, há a necessidade de fiscalização e diligências mais seguras.

Sobre isso, a empresa Pernambucanas havia alegado que o dever de fiscalização estaria sendo transferido ao particular, argumentação também rechaçada pela decisão:

Por amor ao debate, evidente que o autor não está transferindo para o particular o dever de fiscalizar. Tanto isso é verdade que efetuou a fiscalização que culminou na ação civil pública. De outro lado, não se pode olvidar que **a empresa que contrata outra para confeccionar peças de suas marcas exclusivas deve ter cautela ao contratar.** Se foram encontrados trabalhadores em condição análoga à de escravidão, é porque não teve o zelo necessário, inclusive a respeito das condições de trabalho daqueles que confeccionavam as peças de suas marcas. Veja-se que uma testemunha arrolada pela reclamada foi ouvida como testemunha do júízo e do respectivo depoimento se extrai que efetivamente não havia cuidado, fiscalização ou acompanhamento do trabalho de produção das peças de confecção de propriedade da ré. (...) **evidente seu envolvimento, visto que deveria zelar e fiscalizar aquele que contratou.** (grifou-se)

¹⁰⁵Acórdão n. 20170497806 Disponível em <https://www.trtsp.jus.br/NOTICIAS/20170817_acordao%20Pernambucanas.pdf> Acesso em 21 setembro 2018.

Neste sentido, a decisão entende que se trata de uma opção da empresa o repasse a terceiro de uma parcela importante de sua atividade econômica, devendo, portanto arcar com as consequências. Havia uma gestão e controle sobre os fornecedores no que tange à concepção, criação de modelos, desenhos, cores, tecidos, definição de prazos, preços, quantidade e cumprimento de metas, etapas estas impostas e fiscalizadas pela empresa Pernambucanas. Para o acórdão, não se trata de mero “controle de qualidade” nem de simples compra de produtos prontos para revenda nas lojas, já que a linha de produção tinha início e termo na própria reclamada.

O acórdão também destaca que as oficinas regulares, que cumprem obrigações trabalhistas, fiscais e administrativas tem dificuldades em receber encomendas de grandes empresas como a reclamada, porque o preço será sempre superior aos das irregulares. Neste sentido, ele decide por manter a sentença e também a indenização pelo dano moral coletivo, reiterando que manter trabalhadores sob tais condições degradantes afeta toda a sociedade.

2.2.3 O caso M. Officer

Após flagrantes em oficinas de costura em São Paulo e através de uma Ação Civil Pública¹⁰⁶, o Ministério Público do Trabalho buscou a condenação solidária da empresa M5 Indústria e Comércio Ltda (conhecida popularmente por uma de suas marcas, a M. Officer) por irregularidades ambientais e trabalhistas ocorridas em sua rede de fornecedores, bem como sua condenação por danos morais coletivos e indenização por *dumping* social.

Trabalhadores bolivianos e paraguaios foram encontrados laborando em condições degradantes, razão pela qual o Ministério Público, autor da ação, invocou diversas obrigações constantes em normas regulamentares (NRs) que deveriam ser cumpridas pela empresa, como: zelar pela segurança e conforto dos trabalhadores e familiares, garantindo habitação ou alojamentos dignos; respeitar normas trabalhistas concernentes à duração do trabalho e períodos de descanso; não permitir nenhuma forma de restrição de liberdade, servidão por dívida, trabalhos forçados ou tráfico de pessoas; não se aproveitar da vulnerabilidade social e econômica dos trabalhadores para reduzir custos com a mão de obra; não discriminar trabalhadores em virtude de etnia ou

¹⁰⁶ ACP disponível em <<http://reporterbrasil.org.br/documentos/acp-mofficer.pdf>> Acesso em 24 setembro 2018.

nacionalidade e não permitir exploração de trabalho de crianças e adolescentes, e nem mesmo que estes permaneçam nas salas de produção.

A ação pretendeu que a responsabilidade da empresa ré englobasse toda a sua cadeia produtiva, ou seja, que ela respondesse pelas condições dos trabalhadores de todas as confecções e oficinas envolvidas. Neste sentido, sustentou o Ministério Público que a M. Officer seria uma empresa controladora e que, portanto, deveria cumprir todas as obrigações de fazer e não fazer determinadas por lei como se empregadora direta fosse.

Após inspeção no local de trabalho, entrevistas com os trabalhadores, documentos fornecidos e apreensão de peças de vestuário, o Ministério Público concluiu que os trabalhadores imigrantes encontrados em uma oficina produziam com exclusividade para a M. Officer, através da intermediação de terceiro (pessoa física), e eram remunerados por peça produzida. O intermediário repassava os pedidos com a descrição pormenorizada da cor, valor unitário, quantidade de peças por tamanho, quantidade de aviamentos por peças, uma peça-piloto e a data de entrega. Além disso, aviamentos, botões e etiquetas personalizadas da marca M. Officer eram fornecidos.

Em outra diligência, em conjunto com auditores fiscais do trabalho, outros trabalhadores foram encontrados em situações degradantes similares em outras oficinas. Nestas, havia contratos de prestação de serviços de mão de obra firmados entre a Empório Uffizi Ind. E Com. de Art. De Vestuário Ltda. e Iver Ávila Rosado (pessoa jurídica). Os proprietários das referidas empresas informaram que não possuíam marca própria e que prestavam serviços de criação e costura para várias marcas, dentre elas M. Officer e Carlos Miele (grife que também integra o grupo econômico M5 Indústria e Comércio).

A empresa alegou, em defesa, que não houve terceirização ilícita, ou mesmo qualquer tipo de terceirização trabalhista, mas apenas a formalização de um contrato mercantil de compra de produtos acabados, já que sua atividade principal não é a confecção de peças, mas tão somente o comércio varejista de artigos de vestuário e acessórios.

Invocando a Convenção 29 da Organização Internacional do Trabalho, que versa sobre trabalhos forçados, bem como o art. 149 do Código penal brasileiro, que tipifica a redução de alguém à condição análoga à de escravo, a sentença da 54^a vara do trabalho

de São Paulo¹⁰⁷ entendeu como fato incontroverso que a empresa utilizou-se da prestação de serviços, não importando a natureza do contrato que alegue ter realizado. Entendeu que o seu poder de ingerência sobre os produtos não estaria limitado ao controle de qualidade ou mera aprovação do produto, considerando improvável que seus fornecedores se informassem sobre as tendências de moda. Neste sentido, a decisão entendeu que restou provado que a empresa definia detalhadamente a produção das peças para suas intermediárias.

Desta feita, é imprescindível definir a aludida cadeia produtiva, para que então seja declarada a responsabilidade da ré pelos procedimentos nela utilizados. **Não se trata de reconhecer a terceirização ilícita ou se a ponta de referida cadeia realiza a atividade fim da outra ponta, mas de se verificar se essa cadeia produtiva só está completa com a participação de todos os seus segmentos. Não haveria a atividade das oficinas de costura sem o direcionamento e gerenciamento da tomadora final.** Necessário estabelecer o quanto esse gerenciamento é determinante e se há ou não caracterização da subordinação estrutural.¹⁰⁸ (grifou-se)

Interessante notar que a decisão afastou a discussão sobre terceirização lícita ou ilícita referenciada na Súmula 331 do TST e concentrou-se na controvérsia do poder de gerenciamento e influência da empresa sobre sua cadeia produtiva:

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

Apesar de defender uma “maior responsabilidade” das grandes empresas situadas no início das cadeias produtivas, a sentença não esclarece que motivos levam a esse entendimento. Ao que parece, a decisão leva em conta o poder de gerenciamento e influência dessa empresa em face da produção delegada a terceiros, bem como a capacidade financeira de grandes empresas: “Não é possível, pois, deixar de responsabilizar as grandes empresas do final da cadeia produtiva pela manutenção deste sistema exploratório, que não pode ser tolerado, seja com relação a imigrantes, seja em relação a brasileiros.”

A partir dessa argumentação, a empresa foi condenada em 2015, pela 54ª vara do trabalho de São Paulo, por danos morais coletivos, em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, no valor de 4 milhões de reais, indenização por dumping social no valor de

¹⁰⁷ Processos 0001779-55.2014.5.020054 e 00030149120135020054. Disponível em <http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/11/MOFFICER_.pdf> Acesso em 12 de novembro 2018.

¹⁰⁸Ibidem.

2 milhões de reais e ainda a cumprir as obrigações listadas, sob pena de aplicação de multa por cada infração comprovada.

Por não se conformar com o reconhecimento de sua responsabilidade pelas irregularidades perpetradas em sua cadeia produtiva, a empresa a recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região, buscando reverter a condenação.¹⁰⁹

O Tribunal reitera o argumento de que os trabalhadores da oficina laboravam exclusivamente para a marca M. Officer e sob os padrões determinados por ela:

Essa é a síntese da prova produzida nos presentes autos que bem delimita os contornos da questão posta em debate. A grande quantidade de documentos carreados demonstra de forma clarividente que a **produção das peças era definida pela empresa ré, sendo que as definições de cada "peça piloto" são feitas por ela própria, tudo a evidenciar a existência de uma longa cadeia produtiva, que ao cabo possui como fim único e exclusivo atender ao fim social da ré**, ou seja, tudo a evidenciar a existência de uma subordinação estrutural com o comando do processo produtivo pela Ré, segundo seus objetivos. (grifou-se)

Além disso, o tribunal também rejeita a alegação de existência de contrato de facção entre a empresas e as oficinas, pela ausência de autonomia destas últimas:

E nem se argumente a existência de um contrato de facção, cabendo aqui, analisar os aspectos de referida modalidade, que possui “natureza híbrida em que há, a um só tempo, prestação de serviços e fornecimento de bens. Trata-se de ajuste que tem por objeto a execução de serviços de acabamento, incluídos aí os eventuais aviamentos, pela parte contratada em peças entregues pela parte contratante. Em que pese a existência dos documentos no volume apartado pertinentes à existência de um relacionamento comercial entre as empresas de confecção intermediárias, é fato que a prova produzida é bastante clara ao esclarecer a nítida intenção da recorrente em terceirizar sua cadeia produtiva. (...) a prova é clara no sentido de que **as empresas de confecção serviam completamente aos interesses da ré, não detendo qualquer autonomia na produção, o que ia desde a escolha do tecido, modelo confeccionado, cor, preço, tudo realizado de acordo com as especificações da marca e ainda com a utilização de aviamentos das marcas, como a M. Officer**. (grifou-se)

A decisão do tribunal também considera impossível acolher a teoria de desconhecimento da situação que ocorria nas oficinas quarteirizadas, aplicando o Princípio da Cegueira Conveniente, indicando inclusive que houve dolo em tal conduta, pois mesmo após as fiscalizações, a empresa não deixou de comprar com o fornecedor atuado em flagrante.

Entendo que a hipótese vai até mesmo além da cegueira conveniente, porque nesta há o fingimento, conveniente, de não ver a ilegalidade em curso, quando a hipótese sub judice denota que, na verdade, a cadeia produtiva da M5 empregou a Uffizi como interposta, **no esforço de evitar seu flagrante envolvimento com mão-de-obra em**

¹⁰⁹ Processo TRT-2 nº: 00017795520145020054. São Paulo - SP, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 07/11/2017, 4ª Turma, Data de Publicação: 13/11/2017) Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/520126000/17795520145020054-sao-paulo-sp/inteiro-teor-520126003>> Acesso em 4 dez. 2018.

condições análogas às de escravo, repassando este relacionamento para a Uffizi, a qual, por sua vez, “quarterizou-o”. (grifou-se)

Neste sentido, em 2017, a 4ª turma do TRT2 manteve a decisão de 1ª instância em seus exatos termos, condenando a empresa em 6 milhões de reais. Em setembro de 2018, a empresa protocolou um Recurso de Revista no Tribunal Superior do Trabalho, mas até a finalização da presente pesquisa, a tramitação não teve demais avanços e o processo aguarda o julgamento na última instância trabalhista.

2.2.4 O caso Moda Serafina-Collins

A Collins é uma das maiores redes varejistas de moda feminina do país. Suas roupas podem ser encontradas em mais de 500 lojas multimarcas espalhadas pelo Brasil. O presente caso teve início no Poder Judiciário através de uma ação trabalhista individual. A autora da ação, trabalhadora boliviana, relata a existência de jornadas extenuantes (cerca de 18 horas de trabalho diárias), demandas altas e preços irrisórios de produção (500 peças de roupa por semana, remuneração de R\$ 1 por peça), falta de pagamento de salários, péssimas condições de higiene, saúde e segurança (com limite para banho dos funcionários de apenas uma vez por semana), além de escravidão por dívidas, pois, ao chegarem ao Brasil, os trabalhadores já tinham, junto à oficina, um débito relativo a despesas da viagem da Bolívia ao Brasil.¹¹⁰

A sentença de primeiro grau reconheceu o vínculo empregatício da trabalhadora com o aliciador (primeiro reclamado da ação e pessoa física reconhecida como dono de oficinas de costura fornecedoras), mas não reconheceu a responsabilidade solidária da empresa contratante dos serviços, a Moda Serafina Ltda – EPP. A improcedência deste último pedido foi justificada sob o argumento de que a oficina não prestava serviços de modo exclusivo para a empresa, não havendo como condenar esta subsidiária ou solidariamente.

Em virtude disso, a trabalhadora recorreu da decisão, buscando a condenação solidária da empresa Moda Serafina e da empresa Collins, alegando que ambas faziam parte de um mesmo grupo controlado pela segunda. Em defesa, a empresa Modas Serafina alega que é pessoa jurídica totalmente distinta da conhecida marca de roupas e

¹¹⁰ Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/indice-de-noticias-noticias-juridicas/18939-trt-2-reconhece-responsabilidade-solidaria-da-empresa-collins-em-razao-de-trabalho-escravo>> Acesso em: 18 novembro 2018.

acessórios femininos Collins, afirmando que simplesmente industrializa a matéria-prima adquirida por esta empresa no mercado atacadista e, após a industrialização, retorna o produto para a Collins para que esta o comercialize no varejo.

A decisão de segunda instância¹¹¹ do Tribunal Regional da 2ª Região reconheceu que as duas empresas formam grupo econômico, pois ambas possuem um sócio em comum e, nas notas fiscais da empresa Collins, consta como matriz a empresa Moda Serafina:

Estabelecido este paralelo entre as empresas, **concluo que ambas (Modas Serafina e Collins) são empresas do mesmo grupo econômico**, cujo objetivo tem um único fim comum, qual seja, venda de roupas e acessórios no varejo. E, diante das demais provas contidas nos autos, concluo que **ambas empresas do grupo, indiscutivelmente, se beneficiaram do trabalho realizado nas oficinas de costura** do primeiro reclamado, que industrializava as peças de roupas necessárias que a atividade-fim da terceira ré, de fato, fosse atingida. (grifou-se)

Assim, a decisão afirma que independente do primeiro reclamado ter prestado serviços para outras marcas, a maior parte dos serviços de sua oficina era destinada à marca Collins. Além disso, a decisão menciona a busca da empresa por maiores lucros através da aliança com oficinas de costura que cobravam preços irrisórios por peça (cerca de R\$1,00), sem se preocupar com as reais condições em que estas eram produzidas, afastando a alegação de desconhecimento feita pela empresa:

Entendo que, dificilmente, a reclamada industrializaria suas peças, com preços tão irrisórios, se tivesse escolhido oficinas de costura regularizadas para a fabricação de seus produtos, pois essas oficinas, certamente, englobariam no preço final da mercadoria, os custos trabalhistas com empregados, manutenção do ambiente de trabalho e demais impostos, o que, por obviedade, elevaria o preço do serviço. **Assim, não é verossímil admitir que a terceira ré não tivesse ciência, ou ao menos sequer “desconfiasse”, de que algo de errado acontecia na oficina de costura eleita para a industrialização de sua matéria-prima. Esse tipo de postura- de fechar os olhos para quem fabrica o produto; de onde vem o produto - não tem o condão de afastar as responsabilidades trabalhistas.** (grifou-se)

A decisão também estabelece que cabia à empresa avaliar a idoneidade da oficina de costura contratada antes de firmar essa relação, havendo omissão culposa:

Cabia à reclamada certificar-se da idoneidade da oficina de costura contratada antes de elegê-la como sua parceira e, assim não fazendo, **indiscutivelmente, concorreu com culpa pela omissão.** A falta de interesse da terceira ré em saber como funcionavam as oficinas de costura, revela **posicionamento cômodo para a empresa, pois lhe permite a estipulação de preços baixos, conforme sua conveniência, não interessando se, para tanto, há pessoas trabalhando em condições degradantes, sem o mínimo de dignidade e sem a observância dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos** (dentre eles o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana, e o direito à liberdade). (grifou-se)

¹¹¹ Processo n. Processo TRT/SP nº 00013452020105020050. Acórdão disponível em: <<https://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=2446476>> Acesso em 18 novembro 2018.

Neste sentido, invocando os arts. 264 e 942 do Código Civil brasileiro, o acórdão decidiu, em 2014, pelo reconhecimento de responsabilidade solidária da empresa Modas Serafina, por ter contratado pequena oficina de costura sem lastro econômico e financeiro, obtendo elevado lucro com a mão de obra executada em condição precárias, ainda que seja apenas a beneficiária final dos produtos finais fabricados.

(...) possuem inequívoca **comunhão de interesses** direcionada à expansão das mesmas atividades econômicas e, pode-se dizer, até mesmo, que há **estreita ligação** no que concerne a direção do próprio negócio eis que o primeiro reclamado atendia critérios e especificações apresentados pela outra ré para a industrialização dos produtos que levariam a sua marca (tais como: desenhos, criação de coleções e confecções das peças). **Ambas as empresas estão intimamente interligadas formando cadeia produtiva e, por tal motivo, sua responsabilização pelos créditos oriundos da presente ação deve ser solidária, conforme artigos 264 e 942 do Código Civil Brasileiro.** (grifou-se)

Por fim, a sentença entende que o primeiro reclamado, pessoa física condenada já em primeira instância, trabalha clandestinamente e não teria condições de arcar com os valores devidos à trabalhadora, e reafirma a necessidade de condenar de forma solidária a empresa como forma de impor limites à continuidade do tráfico de pessoas e do trabalho escravo no Brasil, na medida em que “os envolvidos, na busca por lucros maiores, não terão mais certeza da impunidade”.

Em virtude da condenação solidária em 2ª instância, o presente caso chegou ao Tribunal Superior do Trabalho, que decidiu:

Por todo o exposto, e à luz do conjunto fático-probatório descrito no v. acórdão regional, entendo caracterizada 1) a submissão da Reclamante a condições análogas às de escravo e 2) a participação em conjunto da Reclamada Modas Serafina S.A. (tomadora) e da prestadora de serviços para seu resultado. É que, **ao contratar oficina de costura inidônea, mediante pacto no qual a redução de custos consiste em objetivo a ser atingido, a ora Agravante, tomadora de serviços, tornou-se coautora do ilícito cometido por aquela.** Tais circunstâncias atraem sua **responsabilidade solidária pelos prejuízos causados à Reclamante, à luz do art. 942 do Código Civil, inclusive por aqueles de natureza extrapatrimonial.** (grifou-se)

Assim, a corte manteve o entendimento de que as empresas pertenciam ao mesmo grupo econômico e possuem um único fim comum: a venda de roupas e acessórios no varejo. A busca pela redução de custos através de contratação de oficina inidônea, no entendimento adotado, atrai a coautoria do ilícito, ensejando a condenação solidária das empresas por todos os danos cometidos pelas oficinas subcontratadas.

3 CONSTRUINDO O CONCEITO DE ESFERA DE INFLUÊNCIA: A SISTEMATIZAÇÃO DE CRITÉRIOS CONDENATÓRIOS

A partir das decisões analisadas nos casos expostos no capítulo anterior, é possível perceber uma tendência do Poder Judiciário trabalhista: condenar a empresa que atua no setor de confecção de vestuário e que subcontrata a mão de obra através de oficinas e fábricas por eventuais danos sofridos pelos trabalhadores. Algumas das decisões reconhecem a formação de um vínculo empregatício direto, solução que tenderá a não ser mais possível, considerando a recente decisão de 2018 do Supremo Tribunal Federal e a alteração normativa da lei 13.467/2017. No entanto, mesmo as decisões que tratam da formação de vínculo, revelam uma outra série de argumentos utilizados para contemplar os problemas específicos do setor de confecção de vestuário e declarar a responsabilidade solidária, em regra, das empresas envolvidas. Assim, os problemas considerados que ensejam tal responsabilidade são amplas violações perpetradas nas cadeias produtivas, que, conforme argumentado ao longo da presente pesquisa, constituem violações a direitos humanos dos trabalhadores.

Neste sentido, considerando os principais argumentos utilizados nessas decisões, o presente capítulo se propõe, primeiramente, a sistematizá-los e a esmiuçar o significado de cada um deles, trabalho essencial para entender a abordagem que vem sendo dada ao tema e consequente esclarecimento dos padrões condenatórios efetivamente utilizados. Em seguida, busca-se desenvolver a ideia de uma nova concepção dessas empresas: elas passam a ser contempladas de maneira global, o que inclui uma supervisão de todos os atores que façam parte de sua cadeia produtiva. Esse entendimento é desenvolvido neste trabalho através do conceito da esfera de influência de uma corporação, decorrente da demanda por uma atuação empresarial ética. Eis o que faz a seguir.

3.1 Sistematização dos critérios de condenações de empresas do setor de confecção de vestuário pelo Poder Judiciário trabalhista

De acordo com a análise feita no primeiro capítulo dessa pesquisa, não há uma legislação nacional específica sobre a responsabilidade de grandes empresas pelos danos ocorridos em suas cadeias globais de valor. O binômio dano-nexo causal, próprio da teoria clássica de responsabilidade civil, parece insuficiente para contornar os

problemas decorrentes da terceirização e suas ramificações complexas. Além disso, como já dito, em decisão recente, o Supremo Tribunal Federal admitiu a livre prática da terceirização da mão de obra, com total desassociação da empresa contratante do vínculo trabalhista, sem, contudo, adentrar na formação de cadeias produtivas e responsabilidade ampla por condições de trabalho. Assim, buscou-se entender com base em quais premissas e argumentos tais condenações foram proferidas.

Apesar desses nós e lacunas legislativas, as decisões condenatórias de empresas do setor de confecção proferidas pelo Poder Judiciário trabalhista brasileiro, quando analisadas conjuntamente, utilizam uma série de critérios novos que apontam para uma visão da cadeia produtiva como um único universo global, que abrangeria todas as empresas e fornecedoras que fazem parte dela. Assim, a partir dessa premissa, as grandes empresas, situadas no vértice da cadeia, poderiam, no entendimento de tais decisões, ser responsabilizadas por quaisquer danos à mão de obra que viessem a ocorrer.

No entanto, nem todos os critérios extraídos são utilizados por todas as decisões. Há condenações mais completas que invocam diversos argumentos e outras que condenam apenas com base em alguns deles. Tais critérios não são utilizados de forma sistemática, mas parecem ser construídos faticamente, caso a caso. Há uma ausência de uniformização nas condenações, o que torna o entendimento sobre o tema conflituoso.

É vantajoso para qualquer envolvido nesse problema – empresas, trabalhadores, órgãos de fiscalização e Ministério Público – que os limites e contornos da responsabilidade por danos a direitos humanos perpetrados dentro de tal complexo sejam bem definidos. As autuações por flagrantes se tornariam mais eficientes e seguras, mais trabalhadores seriam protegidos e o Ministério Público poderia promover o mapeamento e eventual pedido de condenação das empresas a partir de critérios e provas mais robustos. Além disso, condenações a partir de critérios mais uniformes são uma constante busca do Poder Judiciário, diante da necessidade de certo grau de previsibilidade de suas decisões¹¹².

¹¹²A necessidade de uniformização das decisões judiciais, inclusive com a formação de precedentes judiciais é uma tendência reiterada pelo Novo Código de Processo Civil. Como exemplo, essa importância está refletida no art. 927 do CPC, o qual determina que juízes e tribunais observarão: i) as decisões do STF em controle concentrado de constitucionalidade; ii) os enunciados de súmula vinculante iii) os acórdãos em incidente de assunção de competência ou de resolução de demandas repetitivas e em julgamento de recursos extraordinário e especial repetitivos; iv) os enunciados das súmulas do STF em matéria constitucional e do STJ em matéria infraconstitucional e v) a orientação do plenário ou do órgão especial aos quais estiverem vinculados. Com isso, o código buscou dar aos precedentes uma eficácia

Esse esclarecimento é especialmente importante para as empresas, as quais precisam de um material bem definido sobre seus deveres e responsabilidades diante da utilização da terceirização da mão de obra em cadeias produtivas. Se os novos contornos trazidos pela lei 13.467/17, e também pela decisão mencionada do STF, indicam a possibilidade ampla de terceirizar sem formar vínculo de emprego, é importante perceber que as empresas do setor vêm sendo (e provavelmente continuarão a ser) responsabilizadas por danos ao núcleo essencial de direitos humanos mesmo quando não declarado este vínculo de emprego, já que os critérios de condenação utilizados independem deste. Assim, atualmente, sem uma legislação definidora de soluções claras e com uma jurisprudência assistemática, o prejuízo acontece para todos: trabalhadores e empresas.

Uma sistematização de tais argumentos importa tanto para que eventuais condenações sejam evitadas pelas empresas quanto para fomentar um processo de sua adequação aos parâmetros considerados ideais. Definir o que leva uma grande empresa que atua por meio de uma cadeia produtiva a ser condenada permite que ela entenda como sua atuação *deveria* se dar, de acordo com o regramento normativo local. É preciso esclarecer antes de condenar.

Além disso, considerando que o trabalho humano é um tipo de energia e que o tempo em labor é irre recuperável, as eventuais indenizações por explorações da mão de obra são apenas uma forma de tentar diminuir os efeitos da exposição de pessoas a condições degradantes. A empresa que estiver ciente sobre a forma como deve atuar e sobre os reflexos de seu modelo produtivo tem maiores chances de buscar comprometimento com a manutenção de cadeias socialmente sustentáveis, evitando as violações.

Neste sentido, a partir da análise das decisões descritas no segundo capítulo, passa-se ao mapeamento e sistematização dos argumentos extraídos dos casos mais emblemáticos das condenações proferidas no setor de confecção de vestuário, buscando

obrigatória. Ainda sobre o tema: “Ao se lançarem luzes especificamente sobre o tema com o referencial teórico do Direito como integridade, emerge uma concepção coerentista de sistema de precedentes, que substitui a rígida pirâmide hierarquizada, com escalões fixos de normas, por uma maleável estrutura em rede, cujas relações se pautam não em uma lógica formal unidirecional (com inferências do superior para o inferior), mas por lógica dialética substancial multidirecional. Percebe-se, então, que o ordenamento jurídico é formado por dois subsistemas, um normativo e outro de precedentes, que exercem entre si uma relação intersistêmica importante para evitar a desorganização e incoerência interna de cada um.” LOPES FILHO, Juraci Mourão. Sistematização de precedentes e ordenamento jurídico: proposta de um paradigma teórico. **Revista de Direito Brasileira**. São Paulo, v.18, n.7, p. 149-172, 2017.

esclarecer como as grandes empresas que atuam em cadeias globais são contempladas pelo Poder Judiciário trabalhista e que tipo de responsabilidade é atribuída a elas.

Com base nessa argumentação identificada, formulou-se a tabela a seguir, de modo a facilitar a visualização dos argumentos mais utilizados e do grau de variação das decisões nos quatro casos analisados. Além dos sete critérios mais recorrentes, incluiu-se o tipo de responsabilidade aplicada por cada decisão, bem como a eventual legislação invocada por cada uma delas.

Tabela: Fundamentos para a responsabilização civil de empresas no setor de confecção de vestuário

	Zara	Pernambucanas	M. Officer	Serafina/ Collins
Controle da Produção	X	X	X	
Ausência de Autonomia	X	X	X	
Exclusividade (ou quase) da Produção	X		X	X
Cegueira Deliberada/Dever de fiscalizar	X	X		X
Inidoneidade dos fornecedores	X	X		X
Preço irrisório pago por peça	X	X		X
Capacidade financeira da empresa - vértice da cadeia		X	X	X
Tipo de Responsabilidade aplicada	Solidária com fornecedor	Objetiva e Solidária	Solidária	Solidária (argumento de coautoria do ato ilícito)
Legislação que embasa a responsabilização	Art. 942 do CC e Súmula 331 do TST (declara vínculo empregatício)	Arts. 186, 927 e 942 do CC; Arts 12 e 17 CDC (analogia) e 180 do Código Penal (comparação do tratamento)	A decisão não menciona nenhum dispositivo específico.	Arts. 264 e 942 do Código Civil.

Os espaços marcados com “x” indicam a utilização do correspondente fundamento. Os espaços preenchidos pela cor cinza indicam ausência de tal fundamento ou argumento na decisão.

Fonte: elaboração própria

Conforme percebe-se pela tabela elaborada, o tipo de responsabilidade aplicada por unanimidade foi a responsabilidade solidária. Em que pese o entendimento reiterado do Tribunal Superior do Trabalho em indicar que o contrato de facção regular não enseja a responsabilidade da empresa que contratou uma oficina ou fábrica para a prestação de serviços de costura pelos créditos trabalhistas, a corte também entende que havendo fraude nesse contrato, a responsabilidade torna-se solidária entre as empresas¹¹³. Neste sentido, todas as decisões analisadas entenderam que a responsabilidade a ser aplicada, não só pelas verbas tipicamente trabalhistas, mas também pelas demais indenizações pleiteadas, seria solidária entre as empresas envolvidas.

Apesar do entendimento do TST mencionado se referir à existência de terceirização ilícita da atividade-fim - usando, portanto, termos considerados inconstitucionais pelo STF em decisão de 2018¹¹⁴ – a ideia que envolve a responsabilização solidária das empresas não se limita à declaração de vínculo. É importante ressaltar essa informação pois com essa decisão do STF e a alteração promovida pela lei 13.467/2017, a declaração de vínculo em casos semelhantes não deverá continuar a ocorrer. Assim, a empresa que subcontrata a mão de obra, em

¹¹³ Como exemplo: Agravo de instrumento em recurso de revista. Responsabilidade solidária. Contrato de facção. Descaracterização. Intermediação ilícita de mão de obra. **O contrato de facção consiste no negócio jurídico interempresarial, de natureza fundamentalmente mercantil, em que uma das partes, após o recebimento da matéria-prima, se obriga a confeccionar e fornecer os produtos acabados para ulterior comercialização pela contratante. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que no contrato típico de facção – desde que atenda os requisitos acima referidos, sem desvio de finalidade – não se há de falar em responsabilidade da empresa contratante pelos créditos trabalhistas dos empregados da empresa faccionária. Todavia, é possível a condenação quando se evidenciar a descaracterização dessa modalidade contratual.** A exclusividade na prestação dos serviços para a empresa contratante pode ser indício de fraude, assim como a interferência na forma de trabalho dos empregados da contratada. No caso em apreço, o Tribunal Regional, soberano na apreciação do conjunto fático-probatório dos autos, registrou que a atividade da recorrente não se limitava à mera fiscalização da fabricação dos produtos encomendados e que havia ingerência sobre as demais reclamadas, nas diretrizes para implantação de plano de ação para correção de irregularidades com os padrões de saúde e segurança, observância de normas de emprego do grupo Adidas, bem como para adequações internas. Vale dizer, o quadro fático delineado no acórdão regional reflete a existência de terceirização ilícita da atividade-fim da reclamada (diante do desvirtuamento do contrato de facção), o que caracteriza burla à legislação trabalhista, nos termos do artigo 9º da CLT. Tal constatação permite, com fulcro no artigo 942 do Código Civil, a **responsabilização solidária dos coautores**. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST, 7ª T., AIRR – 269-53.2013.5.03.0041, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 23.05.2014). (grifou-se)

¹¹⁴ Analisada detidamente no segundo capítulo deste trabalho.

quaisquer tipos de atividades, estará isenta do vínculo de emprego com os trabalhadores, que restará estabelecido com a empresa interposta.

No entanto, nos casos analisados, nem sempre este vínculo foi declarado – é o caso de ações coletivas que buscavam apenas indenizações por danos morais ou *dumping* social. Assim, nesses casos, a responsabilidade solidária foi aplicada mesmo sem a anterior declaração de vínculo de emprego, o que permite a conclusão de que a ausência de vínculo não é (e possivelmente não será) empecilho a condenações diversas das verbas trabalhistas típicas.

Essa conclusão é bastante interessante pois reforça a ideia de que a proteção ao trabalhador não se limita à proteção dada por seu empregador. Se assim o fosse, apenas o tomador direto da prestação de serviços poderia ser condenado. No entanto, entende-se que essa proteção ampla da dignidade do trabalhador – que acima de tudo, constitui-se uma proteção a direitos humanos – é uma condição ampla e fundamental do exercício de qualquer atividade econômica, ganhando contornos expressivos nessas cadeias produtivas a partir de uma inclusão da responsabilidade de outros atores envolvidos.

Em todos os casos analisados, a responsabilidade solidária foi declarada com fundamento na constatação de fraude na relação comercial entre as empresas. Assim, as decisões consideraram que os atos ilícitos perpetrados em tais cadeias – condições análogas à escravidão, uso de mão de obra infantil e outros danos – são praticados em coautoria pelas empresas envolvidas, aplicando reiteradamente o art. 942 do Código Civil¹¹⁵. Conforme mostra a tabela, há outros dispositivos mencionados para corroborar essa responsabilidade solidária, inclusive a partir de uma aplicação analógica de dispositivos de outros ramos do direito (como o Código Penal e Código de Defesa do Consumidor), no entanto, são os dispositivos do Código Civil, em especial o art. 942 que se destacam como mais importantes para essas condenações.

É interessante perceber que as decisões mencionam a responsabilidade solidária, na qual, em tese, as empresas envolvidas estariam igualmente incumbidas do pagamento da reparação¹¹⁶. No entanto, apesar disso, os sete critérios extraídos revelam um esforço

¹¹⁵ **Código Civil. Art. 942.** Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

¹¹⁶ Havendo o reconhecimento da responsabilidade solidária, o credor poderá executar qualquer um dos devedores solidários, não havendo necessidade de respeitar nenhum tipo de ordem de preferência. Assim, notou-se que, dada a sua situação financeira amplamente mais vantajosa, as grandes empresas costumam ser executadas de imediato, considerando a frequente ausência de patrimônio das oficinas envolvidas. Se a responsabilidade fosse apenas subsidiária, deveria haver o respeito a uma ordem de preferência e apenas

de alcançar especialmente a empresa principal, considerada vértice da cadeia produtiva e controladora de tudo que aí acontece. Um reforço a esse argumento respalda-se na constatação fática de que os altos valores das condenações costumam ser pagos, ao final do processo, pela empresa principal, especialmente diante da ausência de patrimônio de tais oficinas subcontratadas. Assim, apesar de ambas estarem vinculadas em responsabilidade solidária, esses valores em geral são suportados pela grande empresa da cadeia produtiva.

Neste sentido, os critérios utilizados pelas decisões revelam uma tendência em enxergar a empresa principal como em posição de superioridade ou dominação em relação a tais oficinas e fábricas, o que justificaria a assunção de tal responsabilidade. Assim, as oficinas e fábricas estão incluídas na responsabilidade solidária pois são causadoras diretas dos danos, já que eles ocorriam em suas dependências e sob sua gerência imediata, mas é a empresa principal o alvo direto de tais decisões, como se buscará demonstrar a seguir. Passa-se, então, à análise de cada critério empregado para justificar a condenação solidária, buscando esmiuçar seu significado e alcance.

3.1.1 Efetivo controle da produção

Um dos argumentos mais utilizados pelas empresas em suas defesas foi o de que as contratações de outras fábricas e oficinas constituem mero contrato civil de prestação de serviços (ou contrato de facção). Neste sentido, ela só responderia por eventuais obrigações e prejuízos oriundos deste tipo de contrato, não por contratos de trabalho e danos causados por suas subcontratadas à mão de obra.

De fato, essa argumentação da empresa está de acordo com a noção primária da terceirização da mão de obra: delegar a terceiro a administração e encargos de trabalhadores, desvinculando-se de tais obrigações. No entanto, a Justiça trabalhista rechaçou essa argumentação em todas as decisões analisadas, indicando que a relação entre as empresas envolvidas extrapolaria os limites de um simples contrato comercial entre empresas.

O gerenciamento pela empresa principal de tudo aquilo que era produzido nas oficinas e fábricas foi exaustivamente apontado como um indicador de seu efetivo controle sobre tais subcontratadas. As provas juntadas aos processos analisados indicam

diante da impossibilidade de executar a empresa devedora principal, a devedora vinculada subsidiariamente seria executada.

que as empresas não realizavam apenas uma avaliação geral dos produtos que encomendava, mas participava ativamente de todas as etapas da produção, exercendo ostensiva gestão de todo o processo.

Entendeu-se que toda a concepção do produto era feita pela empresa, que indicava os modelos - fornecendo inclusive peças-piloto a serem reproduzidas nos exatos moldes, cortes, cores, tecidos e aviamentos das peças. Muitas vezes as próprias etiquetas da marca já eram entregues para serem aplicadas.

Corroborando o uso desse critério para a condenação, encontrou-se julgado do Tribunal Superior do Trabalho que não reconheceu a responsabilidade de uma empresa de confecção pela mão de obra subcontrata por ausência de gerenciamento da produção:

RECURSO DE REVISTA. CONFECÇÃO DE CALÇADOS E SIMILARES - CONTRATO DE FACÇÃO - AUSÊNCIA DE GERENCIAMENTO DA CONTRATANTE NO PROCESSO PRODUTIVO DA CONTRATADA - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA (violação aos artigos 48 e 333 do CPC, 818, da CLT, contrariedade à Súmula nº 331 desta Corte, e divergência jurisprudencial). A jurisprudência desta Corte firmou o entendimento de que o **contrato típico de facção, quando regularmente constituído, sem desvio de finalidade, é insuscetível de gerar responsabilidade subsidiária da empresa contratante** (fornecedora de matéria-prima e destinatária final dos produtos manufaturados) pelos direitos trabalhistas reconhecidos em favor dos empregados da empresa contratada, quando não comprovada a subordinação jurídica dos empregados desta última em relação à contratante. **A ausência de gerenciamento da contratante no processo produtivo da contratada obsta o reconhecimento da responsabilidade subsidiária da primeira.** Recurso de revista conhecido e provido. Prejudicado o exame do tema remanescente. ¹¹⁷ (grifou-se)

Neste sentido, o julgado acima indica a possibilidade de que a empresa mantenha contato típico de facção e que, neste caso, não responda por danos, nem mesmo de forma subsidiária. Para tanto, a ausência de gerenciamento da produção é um requisito indispensável. Em sentido contrário, presente essa direção intensa, a empresa pode ser condenada.

A presente pesquisa entende que trata-se de um critério razoável a ser considerado, mas critica a sua aplicação nos casos analisados. A terceirização da atividade de confecção não significa o desvencilhamento total do controle das peças produzidas. Na realidade, o contratante do serviço irá sempre detalhar as especificidades dos produtos, além de sua qualidade. Isso acontece nos mais variados tipos de contratos

¹¹⁷ Processo TST - RR: 205008620095040341, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 05/08/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/219813078/recurso-de-revista-rr-205008620095040341>> Acesso em: 14 novembro 2018.

de prestação de serviços, não havendo motivos para que o contrato de facção se desse de modo completamente diferente¹¹⁸. Neste sentido, o efetivo controle da produção não é um critério que deva ser aplicado de forma isolada, mas necessariamente avaliado em cotejo com outros elementos que indiquem tratar-se de uma relação diversa, mascarada sob a forma de contrato de facção.

3.1.2 Ausência de autonomia das oficinas subcontratadas

O segundo critério extraído está intimamente ligado ao efetivo controle exercido pela empresa. Parte das decisões argumentam no sentido de que, nessas cadeias, não há praticamente nenhum resquício de autonomia das oficinas subcontratadas, que servem exclusivamente aos interesses da empresa principal.

As decisões entenderam que a gestão das empresas não se constitui mero controle de qualidade das peças, através de diretrizes específicas, mas de intenso gerenciamento de todos os aspectos da produção, sendo delegada a terceiros apenas a mera execução, o que representaria a ausência de autonomia das oficinas subcontratadas.

Um problema deste critério é a compreensão de quais seriam os limites do gerenciamento da produção e a conseqüente quebra da autonomia das oficinas e fábricas subcontratadas, o que não foi esclarecido nesses casos. Neste sentido, as decisões não especificaram que tipo de autonomia seria necessária para que essa responsabilidade não fosse atribuída a empresa principal, ou seja: quais os elementos objetivos que indicam essa usurpação de autonomia.

Um indício que pode ajudar a elucidar tal compreensão é a constatação por algumas decisões de que, em diversas oficinas, os trabalhadores respondiam a funcionários da própria empresa principal, e não a algum responsável pela oficina. Assim, em alguns casos, a empresa principal exercia uma influência direta no próprio dia-a-dia das oficinas de costura e lidava diretamente com a mão de obra, o que representou, para as decisões, uma exorbitação de sua competência, se realmente se tratasse de contrato comercial.

¹¹⁸ Neste sentido, há contratos de prestação de serviços mais detalhados que definem de maneira específica uma série de características, deveres e contrapartidas das partes. Em outros, mais sucintos, pode ser estabelecido apenas cláusulas mais gerais. O que se pretende demonstrar nesse tópico é que o detalhamento de especificidade desses produtos nem sempre significa efetivo e exaustivo controle da contratante nesses contratos de facção.

Nestes casos, houve uma tendência a considerar fraudulentas essas relações comerciais: à empresa principal foi atribuído o comportamento censurável de utilizar tais contratos irregulares de facção como forma deliberada de se desobrigar das situações irregulares em que se encontravam os trabalhadores.

3.1.3 Exclusividade da produção

O terceiro argumento apontado nas decisões analisadas é a exclusividade, ou pelo menos, a quase exclusividade com que as peças eram produzidas para a empresa principal. Trata-se da análise fática de como aquela oficina atua, para quem fornece seus produtos. Assim, constatou-se nos casos analisados que tais oficinas não produziam para muitas empresas, mas em geral cuidavam de peças de uma única empresa do setor de vestuário.

Algumas decisões indicam que a totalidade das peças fabricadas nas oficinas era destinada a uma empresa contratante, e outras indicam um percentual em torno de 80 a 90% da produção. A decisão do caso Zara chegou a mencionar a formação de um monopólio¹¹⁹, ou seja, situação em que a Zara seria a única compradora das peças produzidas pelas oficinas subcontratadas pela empresa Aha.

Em alguns casos, essa exclusividade na produção das peças é relacionada com a própria sobrevivência das empresas contratadas. Neste sentido, esse critério de condenação também está ligado à dependência financeira dos fornecedores. Essa dependência econômica das oficinas foi considerada um fator relevante para definir a real natureza das parcerias estabelecidas nas cadeias produtivas.

A magnitude da empresa principal, se comparada à situação financeira das subcontratadas, indicaria uma relação de controle e dependência, a qual não permitiria a liberdade típica de contratos comerciais de mera prestação de serviços. Para as decisões

¹¹⁹ O monopólio se refere a existência de apenas um vendedor para diversos compradores que tem poder de definir os preços de mercado, enquanto que o monopólio se refere a uma situação contrária. Ou seja, há somente um comprador para vários vendedores e, então, o cliente pode definir os valores pagos pelos recursos que compra. ALVES, Pamella Kamiya. **Poder de monopólio do Estado e rendimento de trabalhadores dos setores público e privado**. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – Universidade Federal de Goiás. 2017. Disponível em: <<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/7220/5/Dissertação%20-%20Pamella%20Kamiya%20Alves%20-%202017.pdf>> Acesso em dez. 2018.

analisadas, se as oficinas e fábricas contratadas produziam sobre estrito gerenciamento de outra empresa (primeiro critério), sem autonomia (segundo critério), e em um sistema de exclusividade (terceiro critério), eram dependentes financeiramente dela. A própria existência das empresas subcontratadas estaria vinculada à cadeia produtiva das empresas.

Apesar de tal raciocínio, há que ser feita uma ressalva em seu uso. Este terceiro critério, que a presente pesquisa chama de “exclusividade da produção”, se analisado isoladamente, não indica necessariamente uma relação fraudulenta entre as empresas. Pode ser o caso de uma fornecedora, idônea, que tenha celebrado um contrato de facção bastante vantajoso com uma grande empresa do setor, razão pela qual mantém sua atividade com um único cliente.

Na realidade, muitas das oficinas subcontratadas eram de pequeno porte, e talvez realmente desprovidas de espaço, número de costureiras, ou condições administrativas para suportar um grande número de demandas, razão pela qual só suportaria um único contrato de grande vulto. Percebe-se, então, que os três primeiros requisitos extraídos só devem ser analisados de maneira conjunta, na tentativa de averiguar os indícios de fraude e consequente responsabilização.

3.1.4 Princípio da Cegueira Deliberada: o dever de fiscalização

A Teoria da Cegueira Conviente ou Deliberada (*willful blindness doctrine*), conhecida também como Doutrina do Ato de Ignorância Consciente ou Teoria do Avestruz, tem origem norte americana e é utilizada principalmente na esfera Penal. Foi criada para “situações em que o agente finge não conhecer a origem ilícita de bens, valores e direitos, com o objetivo de auferir vantagens.”¹²⁰

Neste sentido, ela fundamentaria a punição de quem atua desconsiderando a ilicitude de determinada conduta, assumindo um risco de produzir o resultado mediante um “desconhecimento provocado”.¹²¹ Assim, a teoria pune aquele que se coloca, de modo intencional, em estado de ignorância sobre determinadas circunstâncias ou situações fáticas que ensejariam suspeita.

¹²⁰COUTINHO, Fabiana de Oliveira. **A teoria da cegueira deliberada**. Disponível em <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-teoria-da-cegueira-deliberada,44465.html>> Acesso em 26 setembro 2018.

¹²¹VALENTE, Victor Augusto Estevam. **Aplicação da cegueira deliberada requer cuidados na prática forense**. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2017-ago-09/victor-valente-aplicacao-cegueira-deliberada-requer-cuidados?utm_source=dlvr.it&utm_medium=facebook> Acesso em 26 setembro 2018.

É importante ressaltar que o referido princípio, porque desenvolvido no âmbito do direito penal, é aplicado a partir de critérios rigorosos que justificam seu uso, não cabendo amplamente diante de qualquer situação, mas apenas em alguns casos pontuais, a partir de uma construção hermenêutica sobre o elemento doloso da conduta.

Assim, para a sua aplicação: o sujeito deve criar, de forma consciente e voluntária, barreiras ao seu conhecimento; o sujeito deve saber que essas barreiras facilitarão a prática de infrações penais; e deve existir, no caso concreto, alta probabilidade, ancorada em elementos objetivos, de que ocorrerá determinada infração penal.¹²²

A maior crítica sobre a aplicação dessa teoria é a de que ela equipara tal situação ao dolo eventual, ou seja, a teoria viabiliza que, nos casos em que não há o conhecimento do agente sobre o fato criminoso ocorrido (pois o agente se manteve “cego”) seja aplicada a mesma consequência dos casos em que esse conhecimento do agente é exigido. Assim, ela trata o desconhecimento (provocado pelo agente) como se conhecimento fosse, o que avilta a condição do sujeito.

A teoria foi mencionada em dois dos casos analisados na presente pesquisa. Nelas, a teoria da cegueira deliberada é invocada como princípio apto a identificar o comportamento intencional da empresa principal. No entanto, ao mesmo tempo em que entende que a empresa se manteve propositalmente “cega” diante do que ocorria em suas cadeias, as decisões argumentam que seria impossível acolher a defesa de desconhecimento da empresa da situação em que os trabalhadores das oficinas se encontravam.

Neste sentido, entende-se que as decisões confundem os elementos da teoria. Para aplicá-la, a decisão deveria argumentar que a empresa desconhecia o que se passava em suas cadeias produtivas pois deliberadamente buscava tal *desconhecimento*. Além disso, a empresa também deveria ter indícios de que tais violações ocorriam e mesmo assim se mantinha inerte diante deles. Esse desconhecimento, então, seria inescusável e ensejaria sua responsabilização.

No entanto, em sentido contrário, as decisões enfatizam o *conhecimento* das empresas sobre o que acontecia nas oficinas e fábricas. Assim, entendem que a gravidade da conduta da empresa principal estava em estabelecer relação com outras

¹²²TORRES, Tiago Caruso; ARRUDA, Ana Luiza Gardiman. Precisamos realmente nos socorrer à Teoria da cegueira deliberada no Brasil? **Boletim: Publicação do Instituto Brasileiro de Ciências Criminais**. Ano 25, n. 299, 2017, pgs 13-14. ISSN 1676-3661.

empresas sabendo do tipo de tratamento que era dado à mão de obra. Para as decisões analisadas, a empresa quis deliberadamente evitar o seu envolvimento com a mão de obra em condições análogas à de escravidão, mas sempre soube do que acontecia.

Assim, a presente pesquisa critica a invocação de tal teoria como critério condenatório sem o correspondente esforço hermenêutico necessário para a importação de teorias oriundas de outros ramos do direito. Não significa que o trabalho discorde de sua eventual aplicação em casos similares – caso seja provado o desconhecimento intencional da empresa - mas apenas que, nos casos analisados, sua alegação veio destituída de tal fundamentação.

No entanto, é possível perceber que mesmo as decisões que não invocam a teoria da cegueira deliberada convergem no entendimento do dever da empresa de fiscalizar seus fornecedores¹²³. Diante dessa ideia de que a empresa não poderia deliberadamente esquivar-se daquilo que acontece em toda a sua cadeia produtiva, todas as decisões consideraram que a fiscalização das empresas, oficinas e fábricas subcontratadas que fazem parte dessa cadeia global é uma premissa imprescindível para essa condição terceirizante.

Neste sentido, este trabalho entende como critério preferível, em vez da aplicação da teoria da cegueira deliberada, a adoção de um dever de fiscalização da empresa em relação a sua cadeia de fornecedores. Trata-se de uma diligência considerada difícil pelas empresas, mas as decisões rejeitaram tal defesa argumentando que já havia um alto grau de fiscalização dos produtos, a qual poderia ser também estendida às condições de trabalho. Assim, se a empresa é capaz de atuar gerenciando ostensivamente a atividade das oficinas e participando de todas as etapas de produção das peças, ela também seria capaz de fiscalizar e buscar ajustar eventuais problemas ocorridos no âmbito das cadeias.¹²⁴

Algumas empresas alegaram que o cuidado com a cadeia produtiva já acontecia mediante a inclusão de cláusulas contratuais que proibiam a utilização de mão de obra em condição análoga à escravidão ou outros ilícitos mediante descumprimentos da legislação. No entanto, todas as decisões foram consistentes na obrigação fiscalizatória

¹²³O “jus vigilandi” é atribuído a diversas pessoas em determinadas situações. É o caso do dever da Administração em relação aos prestadores de serviços vencedores de licitação, por exemplo.

¹²⁴Apesar da ausência de lei que vincule as empresas a esse dever, diversos diplomas internacionais não vinculantes sinalizam essa obrigação como necessária. É o caso do documento da ONU intitulado “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos”, o qual será analisado no item 3.2 deste capítulo.

da empresa. A inserção de tais cláusulas, em que pese ser uma medida favorável, não possui o mesmo nível de eficiência quanto as diligências fiscalizatórias práticas que podem ser adotadas. Em mesmo sentido, o relatório da CPI da Câmara de Vereadores de São Paulo já havia exposto a necessidade dessa fiscalização:

O conceito de responsabilidade social precisa ser posto em prática com consistência e aplicação; que **não se pode “terceirizar” a responsabilidade e abrir mão de verificar se os compromissos assumidos estão sendo cumpridos de fato.** A mera assinatura de um papel não garante, infelizmente, uma ação que corresponda às palavras. **Mesmo admitindo que é difícil fiscalizar toda uma rede com centenas de fornecedores, é imperativo desenvolver um sistema de verificação por amostragem, com visitas aleatórias periódicas às confecções contratadas – e, se for o caso, às subcontratadas.** O contrário significa, na prática, fechar os olhos para um problema cuja existência não pode ser ignorada.¹²⁵ (grifou-se)

Assim, passaria a ser exigido das empresas um comportamento proativo, não sendo a terceirização no setor de confecção vista como uma ferramenta que desvincula completamente a empresa das questões ligadas à mão de obra. Tal ideia é reforçada pelo entendimento de que a empresa principal é o eixo de todo o sistema produtivo em cadeias ramificadas. Ela seria a condição-base de existência desse próprio sistema, razão pela qual assume (ou deveria assumir) posição vigilante sobre todos os seus fornecedores.

3.1.5 Idoneidade dos fornecedores

Além da necessidade de fiscalização da cadeia produtiva, as decisões apontam para uma avaliação que a empresa deveria realizar a priori: a identificação de fornecedores idôneos. Assim, antes de contratar as oficinas e fábricas que ficarão responsáveis pela produção e trato com a mão de obra, é incumbência da empresa avaliar todas as formalidades exigidas para a aferição da situação financeira e judicial das empresas contratadas, bem como de seus sócios. Trata-se de encargo justo, exigido de qualquer pessoa que realize negócios jurídicos para se precaver de eventual assunção de responsabilidades.¹²⁶

¹²⁵ Disponível em:

<<http://www.justica.sp.gov.br/StaticFiles/SJDC/ArquivosComuns/ProgramasProjetos/NETP/CPI%20do%20trabalho%20escravo.pdf>> Acesso em 22 setembro 2018.

¹²⁶ Como exemplo, a determinação da OJ 411 da Seção de Dissídios Individuais I, do Tribunal Superior do Trabalho: "O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão." Essa diretriz visa regular a responsabilidade nos casos de sucessão de empresas. No caso de uma eventual aquisição de uma empresa pertencente a um grupo econômico, o adquirente deve se precaver e tomar as providências para averiguar a solvência e idoneidade financeira das outras empresas do grupo,

No entanto, além dessa avaliação anterior à formulação dos contratos com os fornecedores, as empresas precisam manter uma frequente observação das oficinas e fábricas, acompanhando eventuais mudanças na credibilidade dos contratados. Assim, o requisito anterior, o de fiscalizar tais cadeias, mostra-se indispensável também para a efetivação do presente requisito e para reafirmar constantemente a idoneidade dos fornecedores.

Além disso, considerando os frequentes flagrantes efetuados pelos auditores fiscais do trabalho e pelo Ministério Público, a fiscalização pela própria empresa é uma ferramenta vantajosa para que ela se proteja das eventuais multas e futuras ações judiciais, na medida em que poderá ter um controle mais eficiente da idoneidade e comprometimento de seus fornecedores, inclusive com a rescisão de contratos em caso de violações. A manutenção de contratos com empresas inidôneas foi inclusive utilizada como prova fática apta a atrair a coautoria nos ilícitos cometidos e ensejar a responsabilidade solidária pela reparação dos danos.

3.1.6 O baixo custo das peças

O penúltimo requisito extraído das decisões é o baixo custo das peças atribuído pela empresa principal. Os preços apontados nas decisões variam de R\$1,00 a 5,00 por peça produzida, o que inclui corte, costura, acabamento, etiquetagem e outros eventuais requisitos exigidos. As decisões argumentam que são valores baixos, se considerados os preços finais de venda, o que aumenta muito a margem de lucro dessas empresas.

As decisões entendem, então, que a situação dos trabalhadores não poderia ser diferente, já que, estipulado um valor tão pequeno por peça, como ele englobaria a margem de lucro das oficinas, seus custos e todas as verbas devidas à mão de obra? Considerando os processos de quarteirização, o problema é ainda mais grave. Quando a empresa estabelece preços muito baixos por peça produzida, e levando em conta que as contratadas irão, por sua vez, subcontratar essa mão de obra através de oficinas e fábricas menores, há que se considerar a margem de lucro de cada fornecedor da cadeia.

considerando a existência de responsabilidade solidária entre as empresas do grupo econômico em relação às dívidas trabalhistas, de acordo com o art. 2º, parágrafo 2º da CLT.

Ao contabilizar o valor final, que seria repassado aos trabalhadores, a situação seria ainda pior.

Muitas decisões presumem que as empresas sabiam que o baixíssimo custo das peças necessariamente indicava uso de mão de obra em condições ilegais. De fato, há uma decorrência lógica: o baixo custo de uma peça significa que o custo de produção também é menor, o que pode acontecer se utilizada matéria-prima barata (tecidos e aviamentos, por exemplo), se o valor pago à mão de obra for mais baixo, se a tecnologia utilizada proporcionar tal economia, dentre outros múltiplos fatores mercadológicos que influenciam nos preços. No entanto, trata-se de uma análise complexa, difícil de ser realizada por juízes, considerando sua impossibilidade de avaliar tais circunstâncias da atividade econômica.

Além disso, defender que uma peça custa mais baixo do que ela deveria (o que ocorre nas decisões analisadas), significa a admitir a possibilidade de se estabelecer o *quantum* mínimo que ela deveria custar, o que, novamente, não pode ser definido pelo Poder Judiciário, dependendo também de contingências do mercado. Ou seja, se o valor de R\$5,00 por peça produzida foi considerado insuficiente, qual seria o valor mínimo aceitável?

Em uma das decisões analisadas, argumentou-se que as oficinas regulares que cumprem obrigações trabalhistas, fiscais e administrativas têm dificuldades em receber encomendas de grandes empresas como a empresa ré no processo, porque o preço será sempre superior ao das oficinas irregulares. Apesar de não ter havido a correspondente demonstração em valores, esse entendimento indica uma eventual comparação entre os preços praticados em oficinas irregulares e em oficinas idôneas, comparação esta que pode ser usada para entender se a empresa principal realmente pagava valores abaixo do mercado. No entanto, a decisão que fez essa afirmação comparativa, não demonstrou efetivamente tais fontes.

No entanto, apesar das decisões não terem se ocupado em expor quais são os valores adequados desembolsados por empresas idôneas, entende-se que eles devem englobar, em relação às questões trabalhistas, uma série de possíveis elementos como: quantas peças e conseqüentemente, quantas horas por dia de trabalho seriam necessárias para que o trabalhador conseguisse um valor relativamente razoável, se o valor a ser considerado é o salário mínimo ou o piso da categoria, dentre outros. Todos esses aspectos influenciam diretamente no preço praticado para fins de considerá-los razoáveis ou não.

Neste sentido, o critério em análise apresenta inúmeras dificuldades para ser apontado como definidor de tal responsabilidade, especialmente porque as oficinas subcontratadas que exploram a mão de obra para manter seus custos baixos são as responsáveis imediatas por tais danos, já que remuneram diretamente os trabalhadores. No entanto, as decisões entendem que não há como a empresa principal se beneficiar de tais ilicitudes, provocando concorrência entre oficinas às custas dos direitos da mão de obra. Neste sentido, a fiscalização de seus fornecedores e a diligência constante deles (apontadas como requisitos da atividade de empresas deste porte) também favoreceria a negociação justa de preços e a consequente adequação aos valores do mercado.¹²⁷

3.1.7 Capacidade financeira da empresa principal

O último critério extraído pela presente pesquisa é o da capacidade financeira da empresa principal, vértice da cadeia produtiva. Conforme exposto no primeiro capítulo do presente trabalho, às grandes empresas são atribuídos impactos nos direitos humanos em virtude da sua posição de superioridade econômica em relação às pessoas (físicas ou jurídicas) com as quais mantém algum tipo de vínculo ou conexão em virtude da atividade.

Diante disso, essa superioridade financeira seria capaz de influenciar e ditar todas as regras na forma como esse relacionamento acontece. Ou seja, em que pese a relação comercial entre empresas e oficinas contratadas, não se trata de uma relação de total equilíbrio entre as partes, mas de uma relação considerada desigual em relação aos sujeitos envolvidos. Assim, esse poder econômico é reiteradamente exposto, sem, contudo detalhar seu alcance e consequências efetivas.

De fato, levando em conta esse aspecto econômico, a diferença entre as empresas envolvidas especificamente nos casos analisados é considerável. No entanto, há que se ter o cuidado de não formular uma presunção de que a capacidade financeira superior da empresa principal necessariamente leva à sua correspondente responsabilização por todos os atos das subcontratadas. Pode ser que, no caso concreto, essa superioridade enseje de fato, um controle maior sobre tais fornecedores, mas

¹²⁷ Talvez esse entendimento de que a empresa deve adotar o cuidado necessário para avaliar o preço praticado por oficinas (para definir idôneas e irregulares) pareça utópico para aqueles que não acreditam em um comportamento ético da empresa. No entanto, ele relaciona-se diretamente com o dever de fiscalização apontado reiteradamente em outros critérios. Assim, nem que seja para evitar futuras condenações, é interessante que a empresa passe a exercer laços mais estreitos e cuidadosos com sua cadeia de fornecedores. Isso será analisado mais profundamente no tópico seguinte do presente capítulo.

também pode não indicar nada além de sucesso empresarial. Dito de outro modo, a posição econômica inferior de oficinas e fábricas não significa sua necessária correspondente vinculação à empresa principal e nem que atuou sob ditames dela.

Na verdade, todos os critérios analisados neste tópico demonstram a necessidade de avaliá-los em conjunto. Se considerados isoladamente, não são capazes de demonstrar uma vinculação efetiva entre as empresas. Sozinhos, são meros indícios que necessitam da correspondente comprovação. No entanto, quando constatados conjuntamente, tornam-se mais robustos e capazes de definir uma espécie de esfera de influência da empresa principal sobre toda a sua cadeia produtiva, o que é lido pelo poder judiciário trabalhista brasileiro como capaz de efetivamente atrair a responsabilidade solidária da empresa vértice.

3.2 Esfera de influência: em busca de padrões de atuação éticos

Nas decisões avaliadas, não foi constatado nenhum uso da expressão “esfera de influência” como um conceito determinado, mas as palavras “influência”, “controle” e “dependência” são utilizadas frequentemente como uma tendência de vincular solidariamente grandes empresas à sua cadeia de fornecedores. Assim, interpreta-se na presente pesquisa, que os sete critérios acima definidos culminam em uma construção de tal conceito. Ou seja, quando analisados conjuntamente, os critérios utilizados nas decisões – efetivo controle da produção, ausência de autonomia das oficinas, exclusividade da produção, dever de fiscalização, idoneidade dos fornecedores, o baixo custo atribuído às peças e a capacidade financeira da empresa principal – refletem o acolhimento da visão de que a empresa principal possui uma esfera de influência abrangente sobre sua cadeia produtiva. Sem essa conexão, analisados de maneira individual, os requisitos parecem absolutamente insatisfatórios e não desenvolvem uma argumentação que efetivamente seja capaz de determinar o comando da empresa principal sobre os fornecedores.

No entanto, a esfera de influência não é um conceito bem definido ou referenciado de forma específica ou consolidada pela doutrina. Ele aparece de maneira sutil em documentos que tratam de responsabilidade social, não de responsabilização

civil¹²⁸, merecendo breves considerações sobre sua essência. A ISO 26000, documento de normatização que traz diretrizes sobre responsabilidade social, que data de 2010, é uma das poucas referências que mencionam a responsabilidade de uma organização a partir de sua influência sobre decisões e atividades, seja ela formal ou de fato:

Uma organização é responsável pelos impactos de suas decisões e atividades sobre as quais exerça controle formal e/ou de fato (controle de fato – *de facto* – refere-se a situações em que uma organização tem a capacidade de ditar as decisões e atividades de uma outra parte, mesmo quando ela não tiver a autoridade legal ou formal para tanto). Tais impactos podem ser intensos. **Além de ser responsável por suas próprias decisões e atividades, a organização pode, em algumas situações, ter a capacidade de afetar o comportamento de organizações/partes com as quais se relaciona. Tais situações são consideradas dentro da esfera de influência de uma organização.**¹²⁹ (grifou-se)

A norma, ao mencionar a capacidade de uma empresa de afetar o comportamento de outras organizações e partes com as quais mantenha algum tipo de relacionamento, define essa abrangência como esfera de influência da organização. Assim, essa esfera de influência pode ser medida pela possibilidade de uma organização realizar dois tipos de controle: formal ou de fato.

O controle formal decorre das situações em que uma empresa realmente está vinculada a outra a partir de uma relação formal, como é o caso da formação de grupos econômicos formados por subordinação. Nestes casos, há o estabelecimento de uma espécie de relação oficial de hierarquia, em que uma empresa dirige e controla as demais pertencentes ao mesmo grupo¹³⁰. Esse controle formal enseja menos problemas de identificação de tal esfera de influência de uma empresa, considerando que se trata de um arranjo formal bem definido, legalmente amparado e com consequências práticas mais previsíveis.

¹²⁸ De maneira sucinta, enquanto a responsabilidade civil se dá em termos determinados por um regramento estatal, vinculando, portanto, os atores envolvidos, com a consequente penalidade pela não-observância, a responsabilidade social acontece no âmbito do voluntarismo. São comportamentos voluntários adotados (no caso, por empresas), muitas vezes decorrentes de sugestões já consolidadas para melhoria de um determinado problema.

¹²⁹BRASIL. **ISO 26000: Diretrizes sobre responsabilidade social.** Disponível em: <[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/\[field_generico_imagens-filefield-description\]_65.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/[field_generico_imagens-filefield-description]_65.pdf)> Acesso em: 29 maio 2018.

¹³⁰ No âmbito do direito trabalhista, a formação de um grupo econômico enseja a responsabilidade solidária das empresas pertencentes a ele pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. No entanto, a caracterização de grupos econômicos depende da formação dos seguintes requisitos cumulativos, estabelecidos no parágrafo 2º do art. 2º da Consolidação das leis trabalhistas: i) demonstração de interesse integrado; ii) efetiva comunhão de interesses e iii) a atuação conjunta das empresas dele integrantes. Trata-se de alteração promovida pela lei 13.467 de 2017 que buscou estabelecer que a mera identidade de sócios entre as empresas não indica necessariamente a formação do grupo econômico entre elas. Além do grupo por subordinação, em que há a direção, controle ou administração das empresas por outra, há também o chamado grupo econômico por coordenação, em que as empresas integrantes resguardam sua autonomia administrativa.

No entanto, o controle de fato, por estar situado no âmbito de avaliação fática, traz maiores dificuldades na sua identificação. A partir da definição da norma, ele trata da capacidade de uma organização em ditar decisões e atividades de outras empresas, mesmo quando ela não tenha autoridade legal ou formal para fazê-lo. Entende-se, neste trabalho, que o entendimento adotado pelo Poder Judiciário trabalhista nas decisões analisadas reflete essa interpretação: toda a cadeia produtiva era influenciada *de fato* (pois não havia vinculação formal entre elas) pela empresa principal, situada no vértice dela. Neste sentido, os sete requisitos extraídos das decisões seriam uma forma de medir o grau de influência desta empresa sobre sua cadeia correspondente.

Neste sentido, a responsabilização solidária depende de uma análise fática do tipo de relação que acontece em tais cadeias produtivas. Constatada a incidência cumulativa dos critérios identificados e a correspondente determinação da esfera de influência de uma empresa principal, haverá, em tese, a possibilidade de tais condenações. Este parece ser o entendimento mais seguro sobre o tema. Em sentido contrário, tratando-se de mero contrato regular de prestação de serviços, ou contrato típico de facção, não haverá espaço para tal responsabilização. Assim, trata-se de uma análise casuística de como aquelas cadeias produtivas funcionam: de maneira dependente, com estreita ligação e sob o comando da grande empresa principal, ou os atores envolvidos desenvolvem cada um uma atividade empresarial completamente independente e sem ingerência de outrem?

A presente pesquisa compreende que a ideia de esfera de influência está alinhada com a noção, já discutida atualmente na doutrina, especialmente em âmbito internacional, da necessidade de uma atividade empresarial ética, numa tentativa de compatibilizar lucros e direitos humanos. Assim, em que pese o princípio da livre iniciativa ter se tornado a base do sistema capitalista, “a sua importância não deve ser superdimensionada, ensejando abusos. Desde a sua formulação original, o princípio não foi moldado em termos absolutos, posto que o seu exercício é vinculado às previsões legais”.¹³¹

Em junho de 2011, o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas endossou, por unanimidade, um conjunto de medidas intituladas “Princípios

¹³¹MATIAS, João Luis Nogueira. **A propriedade e a ética empresarial: distinção entre a função social da empresa e a teoria da social responsibility**. Pg 10-30. In: Marcos Wachowicz; João Luis Nogueira Matias (coordenadores). *Direito de propriedade e meio ambiente: novos desafios para século XXI* [Recurso eletrônico]. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2010.

Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos”¹³², resultado do mandato do americano John Ruggie, convidado especial do Secretário-Geral da ONU para liderar as pesquisas e consultas sobre o tema. O documento, que apresenta diretrizes não vinculativas para Estados, empresas e sociedade civil, apresenta alguns princípios relevantes que também se referem ao escopo de abrangência de uma empresa, especialmente as multinacionais, em sua cadeia produtiva.

O princípio de número 13 busca ampliar a responsabilidade das empresas ao exigir que elas “busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los.” O princípio mencionado considera a atuação da empresa em sua totalidade, incluindo suas cadeias terceirizadas. A obrigação de prevenir impactos e violações está vinculada à sua atividade, e a ocorrência de danos, ainda que indiretamente, através de suas subsidiárias e fornecedoras, vinculariam a empresa principal, pois são decorrentes de sua atuação. Trata-se de uma diretriz para que as próprias empresas assumam esse compromisso de antemão e busquem mitigar os impactos de sua atividade, a qual, apesar de ser realizada por diversos intermediários, só existe por sua causa, vértice do sistema produtivo.

Além disso, o princípio de número 14 prevê que “a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas, independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. No entanto, a magnitude e a complexidade dos meios dispostos pelas empresas para assumir essa responsabilidade pode variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos negativos das atividades da empresa sobre os direitos

¹³²Documento completo disponível em <<https://business-humanrights.org/en/principles/un-guiding-principles-on-business-human-rights>> Acesso em 18 jan 2018. O referido documento não foi negociado pelos Estados como normalmente acontece com esse tipo de medida em âmbito internacional, e portanto, não possui caráter vinculativo. Trata-se de um conjunto de princípios desenvolvido pelo grupo responsável na ONU e conta com a participação representativa de todos os atores interessados – empresas, trabalhadores e sociedade civil. O documento busca estipular etapas necessárias para que os governos e empresas implementem um tripé de atuação: proteger, respeitar e remediar, consolidados em um total de 31 princípios. O primeiro pilar estabelecido pelo documento, o de proteção, relembra o dever do Estado de proteger seus cidadãos contra os abusos cometidos contra direitos humanos por terceiros, incluindo as empresas, através de políticas, regulamentação e julgamentos apropriados. Esse pilar reforça o papel dos Estados considerando sua soberania dentro de seu território. O segundo pilar, o de respeitar, significa a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos, independentemente das diretrizes estatais. Isso inclui realizar, entre outros, processos de auditoria interna, chamados de *due diligence*, para evitar violações e mitigar os impactos produzidos por sua atuação. Por fim, o terceiro pilar, o de remediar, aborda a ampliação e facilitação de mecanismos de reparação efetiva às vítimas, por meio de ações judiciais e extrajudiciais, combinando ações direcionadas tanto aos Estados quanto às empresas envolvidas.

humanos.” A ideia trazida por esse princípio está relacionada à desproporção entre uma grande empresa e as subcontratadas, conceito semelhante ao sétimo critério extraído na presente pesquisa (a capacidade financeira da empresa principal). A magnitude de uma empresa, de acordo com essa diretriz, deve ser levada em conta como um fator determinante para fins de responsabilização por danos a direitos humanos decorrentes de sua atividade, considerando a complexidade de sua atividade e como ela envolve diversos atores em seu processo produtivo.

Outros diplomas internacionais também se esforçaram para construir uma nova racionalidade empresarial, preocupada com os impactos sociais que sua atividade é capaz de produzir. É o caso das “Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)”¹³³, às quais o Brasil aderiu em 1997 e que consistem em recomendações dos governos visando um comportamento empresarial responsável e alinhado com as normas internacionais. A responsabilidade socioambiental prevista neste documento abrange tanto o cumprimento da legislação quanto outras práticas que vão além do legalmente exigível. As diretrizes da OCDE contemplam uma variada gama de assuntos, abordando políticas, corrupção, tributação, interesses de consumidores, tecnologia, concorrência, transparência, emprego, relações industriais, dentre outros.

Para fins deste trabalho, destaca-se a diretriz da OCDE que indica que as empresas multinacionais devem observar padrões não menos favoráveis aos trabalhadores do que aqueles encontrados em empresas similares. E, quando operarem em países em desenvolvimento em que não seja possível fazer tal comparação, devem proporcionar salários, benefícios e condições de trabalho os melhores possíveis. Em qualquer caso, tais condições devem ser adequadas às necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias.

Considerando as cadeias produtivas terceirizadas, trata-se de compromisso que necessariamente envolve o seu relacionamento com os fornecedores, já que estes são os responsáveis pelo trato da mão de obra, como se observou na presente pesquisa. Apesar do documento tratar especificamente sobre empresas multinacionais, tais diretrizes são até mais fáceis de serem aplicadas em empresas nacionais, considerando seu âmbito de atuação mais restrito e a normatização brasileira a ser considerada. Assim, a ideia de

¹³³ O Documento intitulado originalmente “OECD Guidelines for Multinational Enterprises” encontra-se disponível em <<https://www.oecd.org/corporate/mne/38110590.pdf>> Acesso em: 17 jan 2018.

que a empresa precisa ter ampla noção das condições a que os trabalhadores que fazem parte de sua linha de produção são expostos é apontada como fundamental, não sendo essa subcontratação de oficinas e fábricas escusa para desconhecimento. A OCDE também possui documento de recomendações específicos para o setor têxtil, reconhecendo a terceirização como ferramenta de risco e definindo soluções com foco nos mecanismos de auditoria adotados pelas empresas¹³⁴.

Além dos documentos da ONU e da OCDE, destaca-se a “Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social”¹³⁵ da Organização Internacional do Trabalho¹³⁶. Este documento, por ter sido desenvolvido no âmbito da OIT, fornece diretrizes mais específicas e direcionadas aos problemas que envolvem trabalhadores. Além disso, a OIT é um organismo internacional que possui composição paritária, em que Estados, Empresas e Trabalhadores possuem representação, razão pela qual sua análise na definição de que comportamentos éticos são esperados de empresas se mostra relevante no presente trabalho. A Declaração expõe que tem como objetivo incentivar empresas multinacionais a contribuir positivamente para o progresso econômico e social e para a concretização do trabalho digno para todos, bem como para atenuar e resolver as dificuldades que possam ser criadas por suas diversas operações.

¹³⁴ “Projeto da OCDE para Cadeia de Fornecimento Responsável nos setores têxtil e de vestuário está buscando aumentar a capacidade da indústria em torno de due diligence para permitir às empresas identificar, prevenir, mitigar e responder aos impactos sociais e ambientais adversos de forma eficaz. Due diligence tende a ajudar a aumentar a licença social para operar. Esta abordagem baseada no risco requer a integração entre todas as unidades de negócios e para as empresas entenderem mais os sérios riscos que suas operações podem criar para as pessoas e para o ambiente e para alinhar os recursos em conformidade. As empresas brasileiras têm demonstrado liderança global através do Pacto Anti-escravidão, mas uma solução holística aos desafios prevaletentes na cadeia de fornecimento de vestuário e têxtil vai exigir mover além da abordagem de auditoria atual a ser seguido por algumas associações da indústria brasileira, de se concentrar ao longo do tempo sobre a formação de parcerias com todos os segmentos da indústria, e capacitação entre os gestores, os fabricantes e os trabalhadores e a ser parte da solução. A terceirização de produção para minimizar as oscilações na demanda por artigos de moda e calçado está emergindo como uma área de risco chave para a indústria. E muitas vezes leva a condições precárias de trabalho, com funcionários sendo mal pagos e sendo negado contratos de trabalho. Os trabalhadores migrantes de Peru, Paraguai e Bolívia que trabalham em fábricas de vestuário do Brasil são especialmente vulneráveis, pois muitas vezes não têm representação sindical e podem ser vítimas de trabalho forçado. Governo, empresas, sociedade civil e os sindicatos precisam se unir para chegar a soluções que estejam em conformidade com as Diretrizes da OCDE; Os PCNs podem desempenhar um papel em facilitar esse diálogo.” Disponível em: <<http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuaacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/produtos/relatorios-anuais/relatorio-anual-2015>> Acesso em: 12 dez. 2018.

¹³⁵ Documento disponível no site da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579899.pdf> Acesso em 18 jan 2017.

¹³⁶ Esse documento foi originalmente endossado em 1977, pelo Conselho de Administração Internacional do Trabalho, órgão da OIT, no entanto, apresentou alterações em sessões realizadas em 2000, 2006 e 2017, diante de novas demandas no âmbito da globalização corporativa.

Os principais temas mencionados pelo documento são: a promoção de emprego, a segurança social, eliminação do trabalho forçado ou obrigatório, abolição efetiva do trabalho infantil - considerando as diretrizes para idade mínima e piores formas de trabalho, a igualdade de oportunidades e de tratamento, segurança do emprego nos mais diversos setores industriais, liberdade sindical e direito de organização, acesso a mecanismos de reparação e análise de reclamações, entre outros.

Mais recentemente, em 2015, a ONU, através de pacto com os países signatários, lançou a “Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”¹³⁷, documento que reúne 17 objetivos e 169 metas sobre o tema. O desenvolvimento sustentável é considerado em três níveis - econômico, social e ambiental -, e a proteção dos direitos humanos e do trabalho decente são referenciados como objetivos específicos a serem alcançados até 2030. Para isso, o documento estabelece uma série de metas como a adoção de medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna, eliminar as piores formas de trabalho infantil e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos, incluindo os trabalhadores migrantes.

Embora tais documentos tenham sido desenvolvidos pensando na atuação global de empresas multinacionais, são diretrizes interessantes também para outras empresas nacionais de grande porte, considerando que sua atuação e modo de produção adota características similares, gerando também impactos significativos, como foi demonstrado na presente pesquisa através dos casos usados como exemplos. Assim, esses documentos iniciam um processo de fortalecimento de uma cultura de respeito aos direitos humanos no âmbito corporativo e refletem também a busca por novos paradigmas para o direito privado, que precisará se adequar às novas demandas de regulamentação, baseados em modelos que possam contemplar a eticidade no campo empresarial.

Contudo, apesar da proposta estabelecida de uma nova racionalidade empresarial baseada na ética e em ações corporativas socialmente responsáveis, a implementação de tais princípios e diretrizes encontra algumas críticas, especialmente sobre sua exigência meramente voluntária, a partir da análise de alguns aspectos inerentes às empresas, como sua finalidade lucrativa.

¹³⁷Disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/images/ed_desenvsust/Agenda2030-completo-site.pdf>
Acesso em: 10 novembro 2018.

Uma empresa pode ser definida como uma unidade econômica autônoma de produção ou de circulação de bens ou de serviços, ou seja, uma unidade de produção de riqueza.¹³⁸ Além disso, as empresas capitalistas pertencentes ao setor privado, possuem, necessariamente, um intuito de lucro. É esse intuito de lucro que é considerado muitas vezes como barreira à adoção de comportamentos éticos pelas empresas. Com a mesma linha de raciocínio, posiciona-se Comparato a respeito da contradição entre o intuito de lucro das empresas e uma suposta tarefa de realizar o bem comum atribuída à ela:

Na verdade, a ideia de as empresas serem obrigadas, de modo geral, a exercer uma função social *as extra* no seio da comunidade em que operam, apresenta o vício lógico insanável da contradição. A empresa capitalista – importa reconhecer – não é, em última análise, uma unidade de produção de bens, ou de prestação de serviços, mas sim uma organização produtora de lucros. É esta a chave lógica para a compreensão de sua estrutura e funcionamento. **O objeto da empresa, ou seja, o exercício de uma atividade econômica de produção ou distribuição de bens, ou de prestação de serviços, está sempre subordinado ao objetivo final de apuração e distribuição de lucros.**¹³⁹ (grifou-se)

O autor ainda explica que é incongruente esperar, em um mundo globalizado, que as multinacionais trabalhem, naturalmente, em prol do interesse nacional, ou seja, que ela coloque o bem do Brasil, por exemplo, acima do interesse de seu grupo e sacrifique sua lucratividade global em prol do desenvolvimento econômico e social brasileiro.¹⁴⁰ Neste sentido, a empresa é guiada a partir de uma lógica (a do mercado) tida como incompatível com a promoção de direitos humanos¹⁴¹. Como menciona Sussekind, “a verdade é que a prevalência das leis do mercado coisifica o homem, porque tudo é considerado mercadoria. É mister a visão sociológica e jurídica dos legisladores e dos intérpretes do sistema de proteção ao ser humano, visando a

¹³⁸ALMEIDA, José Gabriel Assis de. A noção jurídica de empresa. **Revista de Informação Legislativa**, n. 143, Brasília, p. 211-229, 1999, p. 212.

¹³⁹COMPARATO, Fábio Konder. Estado, Empresa e Função Social. **RT/Fasc. Civil**. Ano 85. V. 732. 1996, p. 38-46, p. 44-45.

¹⁴⁰Apesar de tal expectativa ser ainda mais irrealista considerando empresas multinacionais, entende-se que a lógica de outras grandes empresas nacionais é a mesma. Trata-se de concepção geral das empresas inseridas em uma economia capitalista.

¹⁴¹A lógica econômica é diversa da lógica utilizada para a promoção de direitos humanos. Assim, a tomada de decisões dependerá diretamente da lógica utilizada naquela circunstância. Aquilo que é economicamente mais viável ou lucrativo nem sempre será mais benéfico em outro aspecto. Por exemplo: quando alguém decide matricular-se em um clube de esportes, pode tomar tal decisão levando em consideração apenas o aspecto econômico, ou seja, ela decidirá com base no valor financeiro de tal escolha. No entanto, se a lógica utilizada for diversa, pode escolher levando em consideração outros aspectos, não necessariamente o clube mais barato, mas por exemplo, o clube mais perto de sua casa, o que ofereça aulas em horários mais flexíveis, o que seja mais renomado na cidade. Quando se trata da relação empresarial, entre lucros e despesas com a mão de obra, é ainda mais fácil perceber eventuais incompatibilidades: as despesas com a mão de obra significam necessariamente aumento de custos para a empresa e diminuição de lucros, razão pela qual se todas as decisões da empresa são guiadas pela lógica do mercado, não haveria nenhuma decisão consciente que visasse a promoção de direitos humanos ou melhoria de tais condições.

harmonizar o social com o econômico, sem menosprezar a força normativa da realidade contemporânea.”¹⁴²

No mesmo sentido, Reich reconhece que o triunfo do capitalismo global representou uma vasta gama de consequências sociais negativas, como a ampliação da desigualdade, redução da segurança no emprego, degradação ambiental, violação de direitos humanos no exterior, dentre outras. No entanto, o autor refuta qualquer ideia de que o bem comum deva ser uma preocupação das empresas:

As empresas não estão interessadas no bem comum. Não é atribuição delas serem boas cidadãs. Elas podem praticar boas ações para melhorar sua imagem, a fim de aumentar as vendas e os lucros. **Elas executarão atividades lucrativas que, talvez, produzam efeitos colaterais benéficos à sociedade. Mas não farão o bem apenas por seus méritos.**¹⁴³ (grifou-se)

O autor defende uma divisão clara entre as pessoas jurídicas e as pessoas físicas, argumentando que, como pessoas jurídicas, as empresas não passariam de meras ficções legais, nada mais que uma série de contratos, e que, quando as empresas se investem de qualidades antropomórficas, a sociedade é induzida ao erro de achar que as empresas seriam como pessoas naturais. Sob essa perspectiva, Reich defende que as empresas não podem agir com má-fé, pois não têm a capacidade de julgamento dos seres humanos, ou seja, não funcionam sob a mesma racionalidade:

Como pode qualquer júri, sob quaisquer circunstâncias, demonstrar que uma empresa “sabia” que “suas” práticas estavam erradas? As empresas não são capazes de distinguir o certo do errado nem têm o dom do conhecimento. Tampouco as empresas em si fazem alguma coisa. **Apenas as pessoas físicas discernem o certo do errado e são capazes de agir com base em seus julgamentos.**¹⁴⁴ (grifou-se)

Vagts explora a existência de dois pontos de vista sobre a possibilidade ou não de exigência de comportamentos socialmente responsáveis das empresas, sendo o primeiro deles uma posição que reforça as consequências sociais perniciosas da atuação das empresas através de sua única intenção de maximizar lucros.¹⁴⁵ Em oposição a essa ideia, ele apresenta um outro ponto de vista, que defende o papel das multinacionais nos Estados em que atuam, indicando que, em cada nação, as empresas não somente obedecem às leis, como também satisfazem às expectativas geradas pela consciência

¹⁴² SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 64.

¹⁴³ REICH, Robert B. **Supercapitalismo**: como o capitalismo tem transformado os negócios, a democracia e o cotidiano. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008, p. 218.

¹⁴⁴ REICH, Robert B. *Ibidem*. 223.

¹⁴⁵ VAGTS, Detlev F. A empresa multinacional: um novo desafio ao direito internacional. **Revista Administração Pública**. vol. 9. iss 2. p. 46-109. Rio de Janeiro, 1975, p. 54.

pública local.¹⁴⁶ Essa consciência pública refletiria as posições predominantes em determinada sociedade, os desejos e expectativas consolidadas e ainda, aquilo que aquela sociedade repudiaria em termos de comportamento empresarial.

De fato, os bens e serviços das empresas refletem aquilo que seu público consumidor deseja. As próprias empresas analisadas na presente pesquisa possuem um alto nível de cuidado para determinar aquilo que o consumidor deseja comprar, que peças são tendências, quais produtos possuem maiores índices de venda, levam em conta as especificidades do local em que atuam, entre outros aspectos que ajudam a determinar como elas devem continuar a produzir de maneira lucrativa. Assim, ela não atua completamente isenta da interferência social.

Inclusive, atualmente, é atribuído ao consumidor também um papel relevante na capacidade de influenciar a mudança de práticas empresariais. É o que se percebe em uma série de “boicotes” a determinadas empresas que atuam de modo considerado irresponsável, como por exemplo: uso de peles de animais para a produção de casacos, couro na fabricação de sapatos e bolsas, dentre outros. Assim, por influenciar diretamente o tipo de produto utilizado pelo consumidor, muitas empresas buscaram se adequar a essas novas exigências, tendo a velocidade de expansão das informações na internet e redes sociais também contribuído para um alcance exponencial de tais problemas.¹⁴⁷

No entanto, apesar da importância fundamental do comportamento do consumidor, que passa a ser mais envolvido com aquilo que compra e consome, não se pode depender exclusivamente dele para desenvolver mecanismos de contenção dos abusos perpetrados por grandes empresas a direitos humanos. Além disso, há também

¹⁴⁶VAGTS, Detlev F. *Ibidem*, p. 54.

¹⁴⁷ O papel da internet e redes sociais é destacado pois grande parte da vida contemporânea acontece digitalmente. Assim, o consumidor assume papel mais ativo nos debates, tem mais chances de se manter atualizado sobre diversas questões e também de, coletivamente, organizar-se em prol de algum objetivo (como pode ser o caso de fomentar um boicote à determinada empresa, por exemplo). Sobre perspectivas e problemas na era digital, bem como possíveis consequências para a democracia: “Como ponto de partida para análise da importância da inclusão digital, deve-se reconhecer o papel da participação social com autonomia como expressão da liberdade dos sujeitos sociais. Nessa interação da coletividade, eles envolvem-se na participação, produção de conhecimentos, proposição de ideias e debates sustentados na argumentação. Isso serve de fundamento para a constituição de comunidades de conhecimento, produção cultural, troca de opiniões e críticas entre ditas comunidades. A constituição dessas comunidades de conhecimento empodera os interagentes, pois representa um exercício da liberdade de pensamento e expressão de cada sujeito”. MACHADO, Raquel Cavalcanti Ramos; RIVERA, Laura Nathalie Hernandez. Democratização na era digital: desafios para um diálogo consciente e igualitário. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v.7, p.602-617, 2017.

um limite para o nível de racionalidade nas escolhas que um consumidor médio fará. Assim, é provável que um consumidor realize uma ponderação do custo-benefício de sua escolha, nem sempre sendo possível que ele decida exclusivamente com base no comportamento socialmente responsável de empresas.¹⁴⁸

Importante considerar também a dificuldade em se obter todas as informações relativas a todas as pautas socialmente relevantes. Assim, há, em parte, uma escolha daquilo que importa, naquele momento, para aquele consumidor, que pode não contemplar todos os danos possíveis no âmbito da atividade das empresas. Por exemplo: o consumidor pode se preocupar com o tipo de tecido utilizado na produção de suas roupas - se decorrentes de desmatamento ou outro impacto ambiental, e eleger tal pauta como prioritária em sua escolha. No entanto, diversos outros problemas podem estar sendo praticados pela mesma empresa, como é o caso do tratamento conferido à mão de obra utilizada.

Neste sentido, entende-se, na presente pesquisa, que o papel mais relevante do consumidor é deixar claro todas as demandas que considera relevantes na atuação das grandes corporações. Essas exigências tem o enorme poder de reiterar aquilo que é intolerável para quem consome¹⁴⁹, refletindo, eventualmente, na mudança desse comportamento empresarial. Reich reforça a ideia de que a solução para as violações a direitos humanos não está na tentativa de forçar as empresas a se imbuírem de mais responsabilidade social, mas de uma necessária imposição de valores e normas consideradas socialmente necessárias, o que inclui essa demanda do consumidor:

Condenar o Wal-Mart por não oferecer aos empregados melhores salários e benefícios pode ser gratificante do ponto de vista emocional, mas tem pouco a ver com as forças que impeliram a empresa a manter baixos níveis de salários e benefícios, ao mesmo tempo em que oferece boas oportunidades a seus clientes e investidores. **Como tenho enfatizado, o Wal-Mart, como qualquer outro ator capitalista, tem seguido as regras do jogo hoje vigentes. Mas somos nós quem define os critérios e, como tal, devemos impor normas que reflitam nossos valores como cidadãos, assim como nossos valores como consumidores e investidores.**¹⁵⁰ (grifou-se)

¹⁴⁸ Não se trata de um comportamento descompromissado do consumidor, mas de uma viabilidade prática ou econômica em sua escolha. Mesmo se tiver ciente de práticas irresponsáveis e repudiá-las, pode considerar que, naquele momento, considerando a disponibilidade no mercado e sua condição financeira, é o que consumirá.

¹⁴⁹ Fala-se em reiterar pois grande parte dessas pautas já estão previstas como ilícitos em diplomas normativos. É o caso da utilização de mão de obra escrava tratada na pesquisa. Trata-se de uma exigência do consumidor mais direcionada, enfatizando sua intolerância sobre tal situação específica.

¹⁵⁰ REICH, Robert B. *Ibidem*. O autor conclui que o único propósito do capitalismo é oferecer ótimas oportunidades aos consumidores e investidores, sendo propósito da democracia atingir os objetivos que não podemos alcançar como indivíduos. Para ele, a fronteira entre democracia e capitalismo é obstaculizada quando as empresas parecem assumir responsabilidades sociais ou quando elas utilizam a política para reforçar ou manter suas posições competitivas.

Neste sentido, o autor nega a responsabilidade social inerente às empresas e seu voluntarismo em adotar práticas socialmente responsáveis, e defende que apenas através de normas é possível vincular as empresas a determinados padrões de comportamento, sob pena de responsabilização civil pelos danos causados por seus atos ilegais.

Assim, apesar de descartar as noções de comportamentos éticos voluntários das empresas, Reich defende que o conceito de responsabilidade civil da empresa é compatível com a ideia de responsabilização civil das pessoas físicas, sendo plenamente possível que a empresa seja penalizada pelos delitos cometidos, não sendo razoável que sejam beneficiadas pelas práticas de atos ilegais. É o que se considera que o Poder Judiciário trabalhista fez nos casos analisados: estipulou uma série de critérios e padrões para as condutas das empresas, considerando-nas responsáveis pelos danos em suas cadeias produtivas.

Para que as empresas sejam responsabilizadas e tais condenações sejam justas, é necessário, portanto, estabelecer, de maneira bastante clara, que deveres deve adotar. Comparato menciona que “os deveres sociais do controlador de empresas somente poderão ser desempenhados com clareza e cobrados com efetividade, quando os objetivos sociais a serem atingidos forem impostos no quadro de uma planificação vinculante para o Estado e diretiva da atividade econômica privada.”¹⁵¹

Tem-se que, num cenário ótimo, a sociedade consumidora elegeria tais pautas e valores fundamentais a serem protegidos, o Estado legislaria sobre eles, fiscalizaria eventuais violações e condenaria com base em premissas bem definidas, especialmente em relação à responsabilidade civil. Assim, na busca desse cenário desejável, esta pesquisa, após esmiuçar os sete critérios de condenação extraídos dos casos analisados, os interpreta como uma construção do conceito de esfera de influência de uma empresa, procurando contribuir para a formulação de padrões de responsabilidade civil mais bem definidos.¹⁵²

O conceito de esfera de influência, em que pese mencionado apenas superficialmente em termos de responsabilidade social na ISO 26000, pode englobar

¹⁵¹COMPARATO, Fabio Konder. **Função Social da Propriedade dos bens de Produção**. Comunicação apresentada no XII Congresso Nacional de Procuradores do Estado, realizado em Salvador, de 1º a 5 de setembro de 1986, no painel sobre “a função social da propriedade”.

¹⁵²Aqui, cabe uma crítica: tais critérios, embora considerados favoráveis ao entendimento do tema, são determinados pelo Poder Judiciário. Não há normatização legislativa sobre o tema, o que se considera preferível.

diretrizes concretas também para o âmbito da responsabilidade civil, na busca por uma atuação empresarial ética, mesmo que tal eticidade decorra de uma imputação às empresas e não em decorrência de seu comportamento voluntário.

A maior consequência em se adotar o conceito de esfera de influência da empresa é a imposição de um comportamento ativo em relação aos seus fornecedores, mecanismo conhecido como *due dilligence* e referenciado constantemente nos documentos internacionais sobre direitos humanos e empresas. Ele seria equivalente a diligências prévias e processos de auditoria que permitiriam a empresa tomar conhecimento dos seus impactos, setores prejudicados com sua atividade, adequar suas políticas internas e tomar conhecimento das especificidades dos locais onde atua. A ISO 26000 ressalta a importância desse processo para o conhecimento das empresas do comportamento das organizações com as quais mantém relação:

Além dessa autoavaliação, uma organização pode descobrir que, em certos casos, é tanto possível como apropriado buscar influenciar o comportamento de outras entidades em favor do fortalecimento de seu desempenho em responsabilidade social, principalmente aquelas com quem tem laços estreitos ou onde a organização considere que as questões são particularmente prementes ou relevantes para essa situação. À medida que uma organização ganha experiência na área de fortalecimento de desempenho em responsabilidade social, pode aumentar sua capacidade e sua disposição de atuar junto a outras entidades na defesa desse objetivo.¹⁵³ (grifou-se)

Neste sentido, esse ponto é especialmente importante para o problema deste estudo, considerando que a maior parte das empresas analisadas manifestou-se pelo desconhecimento da situação a que os trabalhadores de sua cadeia de suprimentos eram submetidos. Se considerada a noção de esfera de influência, o total desconhecimento de uma empresa sobre aquilo que acontece em suas cadeias produtivas, então, seria indefensável, já que ela influi diretamente nesses processos. Conquanto esse monitoramento seja tarefa difícil, a magnitude da empresa contemplaria tal tipo de diligência e fiscalização.

Assim, restou claro que nas decisões condenatórias por responsabilidade civil analisadas, esse processo de fiscalização e monitoramento da idoneidade de seus fornecedores também é considerado imprescindível. Não se trata, portanto, de mera recomendação no âmbito do voluntarismo de empresas (e do entendimento sobre sua responsabilidade social), mas de critério apto a ensejar sua condenação

¹⁵³BRASIL. ISO 26000: Diretrizes sobre responsabilidade social. Disponível em: <[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/\[field_generico_imagens-filefield-description\]_65.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/[field_generico_imagens-filefield-description]_65.pdf)> Acesso em: 29 maio 2018.

(responsabilização civil). Esse padrão de condenação tem também a função de incentivar esse tipo de prática mais ativa das empresas, não apenas de reparar ilícitos¹⁵⁴.

Por fim, importa ressaltar que o modelo de responsabilização civil é apenas uma forma de agir sobre os danos a direitos humanos perpetrados por empresas do setor. Ampliar as noções de responsabilidade, buscando mecanismos aptos a alcançar tais empresas e barrar a ocorrência de fraudes é uma forma tradicional de induzir empresas a se adequarem às práticas legais de um determinado local. Ou seja, no âmbito da responsabilidade civil, as violações precisam custar caro para que deixem de ser praticadas. Assim, a noção de esfera de influência pode ser usada como argumento para ampliar a responsabilidade das empresas do setor sobre todos os seus fornecedores.

No entanto, outras ferramentas que busquem essa atuação empresarial ética são desejáveis e podem ser tão ou mais eficientes na tentativa proteger eficientemente os direitos humanos, sejam eles ligados à mão de obra, ao meio ambiente ou às comunidades locais envolvidas¹⁵⁵. Trata-se de um problema complexo que, naturalmente, não apresenta respostas simples nem definitivas. Neste sentido, não se descarta a necessidade de legislação mais ampla sobre o tema, a formulação de acordos ou tratados internacionais, o uso de ferramentas de *compliance*, adoção de normas internas pelas próprias empresas¹⁵⁶ ou outros mecanismos facilitadores desse processo de adequação, que também carecem de amplo estudo e debate. A presente pesquisa não

¹⁵⁴ A responsabilidade civil pode ser vista como um instrumento de intervenção do direito na vida em comunidade. Assim, além de uma função primária de reparação das vítimas, há também uma função de prevenção dos mesmos danos. A condenação serve, além da compensação da vítima, para encorajar outros responsáveis em situação a ele similar a tomar as cautelas necessárias, evitando, dessa maneira, futuros danos. O desestímulo à reiteração de comportamentos violadores é uma técnica de prevenção destes, de modo a fomentar um ajuste de conduta.

¹⁵⁵ Concorde-se com Ruggie quando ele menciona que “as empresas são fontes primárias de investimentos e criação de empregos, e os mercados podem ser meios extremamente eficientes para alocação de recursos escassos. São forças poderosas, capazes de gerar expansão da economia, redução da pobreza e aumento da demanda pelo estado de direito, assim contribuindo com a vasta gama de direitos humanos. Mas os mercados só trabalham de forma ideal se estiverem permeados de normas sociais e legais, regras e práticas institucionais mais amplas.” RUGGIE, John Gerald. **Quando negócios não são apenas negócios**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014, p. 264.

¹⁵⁶ Sobre a adoção de normas internas pelas próprias empresas, trata-se de uma espécie de autorregulação interessante, mas que possui sua efetividade questionada, considerando que emana de conduta pessoal das empresas, sem força vinculante em face de terceiros e sem penalidades por eventuais descumprimentos. Em 2017, a França, por intermédio da Lei n. 2017-399, passou a prever que toda empresa deve adotar um código de conduta, e, caso não adote, passa a ser responsável por toda a cadeia produtiva. A lei tem o mérito de buscar regular a atividade extraterritorial dessas empresas, buscando contemplar a cadeia produtiva situada em outros países. Ver: COULÉE Frédérique, MOTTE-BAUMVOL Julia. **L'effectivité des codes de gouvernance d'entreprise, de l'intérêt du droit international pour apprécier l'opportunité d'une réforme législative en France**. Disponível em: <<http://www.gip-recherche-justice.fr/publication/leffectivite-des-codes-de-gouvernance-dentreprise-de-linteret-du-droit-international-pour-apprecier-lopportunite-dune-reforme-legislative-en-france/>> Acesso em jan. 2018.

buscou esgotar o tema ou apontar soluções definitivas para um problema tão nebuloso, mas apenas contribuir pontualmente na elucidação de caminhos possíveis a serem tomados considerando um dos maiores setores da indústria de varejo e bens de consumo e seu impacto nos direitos humanos de trabalhadores envolvidos.

CONCLUSÃO

Em razão do que foi exposto e analisado ao longo do presente trabalho, suas conclusões podem ser sintetizadas da seguinte forma:

- a) As grandes empresas, nacionais e multinacionais, que adotam um modelo produtivo através de cadeias terceirizadas possuem um alto potencial violador de direitos humanos, à medida que buscam desvincular-se de todas as questões ligadas à mão de obra. Em busca da eficiência econômica, a terceirização é utilizada como ferramenta estratégica ao possibilitar a delegação a terceiros da contratação dos trabalhadores que atuarão naquela atividade. Ao mesmo tempo em que a terceirização auxilia na gestão eficiente do negócio, ela facilita uma série de abusos cometidos contra os trabalhadores envolvidos, por criar uma rede mais complexa de sucessivas subcontratações, fragilizando os laços entre os atores envolvidos. O setor de confecção de vestuário se apresenta como um exemplo claro desse modelo produtivo e as violações flagradas por órgãos de proteção expõem danos a direitos humanos básicos, considerados universais e parte de um núcleo mínimo de proteção que deveria ser irredutível.
- b) Percebeu-se, a partir de uma análise do aparato normativo brasileiro vigente, que a regulamentação da terceirização atual não contempla toda a complexidade que envolve as cadeias produtivas de grandes empresas do setor de confecção de vestuário. A regulamentação da terceirização no Brasil – iniciada pela construção da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho e posteriormente pela Lei. 13.467/17 e decisão do STF em 2018 – foca especificamente na ausência de possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego, não tratando de danos causados à mão de obra em sentido amplo, como os considerados na presente pesquisa.
- c) Diante dessa lacuna, fez-se necessário uma análise também dos pressupostos gerais de responsabilidade civil, considerando as noções elementares do dever de reparar. A partir dessa análise, concluiu-se que, apesar da clara existência de danos (de natureza material e imaterial, que afetam a dignidade do trabalhador envolvido nessas situações, mas também de toda a sociedade), a definição da responsabilidade civil em cadeias terceirizadas torna-se difícil, considerando a

- aferição do nexo causal entre conduta dos agentes envolvidos e o resultado violador.
- d) A partir da análise das decisões do Poder Judiciário trabalhista em casos que envolveram tais cadeias produtivas no setor de vestuário, foi possível perceber uma linha argumentativa que faz uso de elementos previstos na legislação estudada, mas, por esta ser insuficiente, há também uma construção criativa de novos critérios capazes de solucionar as controvérsias. Foi possível extrair 7 critérios gerais utilizados pelas decisões que reconhecem a responsabilidade solidária entre empresa tomadora e suas oficinas e fábricas subcontratadas. São eles: 1) o efetivo controle da produção pela empresa principal, 2) a ausência de autonomia das empresas subcontratadas, 3) a exclusividade da produção destinada à empresa principal, 4) o princípio da cegueira deliberada (interpretado na presente pesquisa como um dever geral de fiscalização da cadeia de fornecedores), 5) a averiguação da idoneidade dos fornecedores, 6) o baixo custo das peças e 7) a capacidade financeira da empresa principal.
- e) Os critérios identificados apresentam alguns entraves quando analisados individualmente, razão pela qual merecem críticas quanto ao seu uso insatisfatório para solucionar os problemas apontados. No entanto, quando avaliados conjuntamente, levam a uma nova visão das empresas que atuam em cadeias produtivas terceirizadas, de acordo com sua esfera de influência, ou seja, a partir de sua capacidade de influenciar o comportamento de outras organizações, empresas ou fornecedores com os quais mantenha algum tipo de relacionamento, ainda que não formalizado.
- f) A esfera de influência, conceito pouco referenciado na doutrina, está alinhada com uma noção já consolidada em diversos documentos de âmbito internacional: a necessidade de repensar a atividade empresarial em moldes éticos e sustentáveis. A partir dessa noção, o compromisso com uma atuação ética envolve o relacionamento desenvolvido entre essas grandes empresas e seus fornecedores, buscando a implementação de cadeias terceirizadas que protejam, em níveis razoáveis, a mão de obra envolvida.
- g) Considerando que a maior parte das empresas analisadas manifestou-se pelo seu desconhecimento sobre a situação em que os trabalhadores laboravam, a maior consequência na adoção da noção de esfera de influência da empresa é a sua consequente imposição de um comportamento mais ativo das empresas em

relação a seus fornecedores, mecanismo de diligência que envolve maior cuidado com a eleição, contratação e manutenção de fornecedores.

- h) Restou claro que, para as decisões analisadas, o processo de fiscalização e monitoramento da cadeia de fornecedores é considerado imprescindível e inescusável. Não se trata de mera recomendação, mas de critério utilizado para justificar as condenações no âmbito da responsabilidade civil dessas empresas. Assim, ainda que busquem desobrigar-se da dinâmica de contratação, remuneração e trato com a mão de obra a partir da terceirização, as empresas estão indiretamente vinculadas à proteção dos trabalhadores envolvidos em sua atividade.

REFERÊNCIAS

AARONSON, Susan. HIGHAM, Ian. “Re-righting Business”: John Ruggie and the Struggle to Develop International Human Rights Standards for Transnational Firms. **Human Rights Quarterly**, v. 35, n.2, p. 264-333, 2013.

ABRAMOWITZ, Elkan; BOHRER, Barry A. Conscious Avoidance: A Substitute for Actual Knowledge? **New York Law Journal**. Vol. 237, n. 83, 2007. Disponível em: <https://www.maglaw.com/publications/articles/2007-05-01-conscious-avoidance-a-substitute-for-actual-knowledge/_res/id=Attachments/index=0/> Acesso em 4 dez. 2018.

ALLE, Saulo Stefanone. **Linhas diretrizes da OCDE para as empresas multinacionais e sua implementação no Brasil**. 2012. 211 f. Mestrado (Direito Internacional) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo – FDUSP, São Paulo, 2013.

ALMEIDA, José Gabriel Assis de. A noção jurídica de empresa. **Revista de Informação Legislativa**, n. 143, Brasília, p. 211-229, 1999.

ALVES, Pamela Kamiya. **Poder de monopólio do Estado e rendimento de trabalhadores dos setores público e privado**. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – Universidade Federal de Goiás. 2017. Disponível em: <<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/7220/5/Dissertação%20-%20Pamella%20Kamiya%20Alves%20-%202017.pdf>> Acesso em dez. 2018.

ALVES, Lauro Eduardo Sotello. Governança e Cidadania Empresarial. **Revista de Administração de Empresas**, v.41, n. 4. São Paulo, p. 78-86.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho? - Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. São Paulo: Cortez Editora, 2000.

ASHEY, Patrícia Almeida. (Coord.). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2002.

BARBOSA, Gustavo Filipe. **Trabalho escravo, forçado e degradante: trabalho análogo à condição de escravo e expropriação da propriedade**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_23931020_trabalho_escravo_forcado_e_degradante_trabal> . Acesso em 7 dezembro 2018.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

BAUMAN, Zygmunt. **A Ética é Possível num Mundo de Consumidores?** Rio de Janeiro: Zahar, 2011.

BERCOVICI, Gilberto. **Constituição Econômica e Desenvolvimento: Uma Leitura a partir da Constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2005.

BILCHITZ, DAVID. El marco Ruggie: ¿Una propuesta adecuada para las obligaciones de derechos humanos de las empresas? **SUR – Revista Internacional de Derechos Humanos**, v.7, n.12, p. 209-241, 2010.

BITTAR, Carlos Alberto. **Responsabilidade Civil: teoria e prática**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. **ISO 26000: Diretrizes sobre responsabilidade social**. Disponível em: <[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/\[field_generico_imagens-filefield-description\]_65.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/[field_generico_imagens-filefield-description]_65.pdf)> Acesso em: 20 jan. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo TST - RR: 205008620095040341, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 05/08/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 14/08/2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/219813078/recurso-de-revista-rr-205008620095040341>>

CAMPOS, José Ribeiro. **Aspectos da Terceirização e o Direito do Trabalho**. [S.n.t] Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/RFD/article/viewFile/496/494>> Acesso em: 19 abr. 2014.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **A Humanização do Direito Internacional**. Belo Horizonte: Del Rey, 2015.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. **Os Tribunais Internacionais e a Realização da Justiça**. Rio de Janeiro: Renovar, 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói: Impetus, 2010.

CAVALIERI FILHO, Sergio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

COASE, Ronald H. **A firma, o mercado e o direito**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2016.

COELHO, E.; Teixeira, M. **Que tempos são estes, em que é necessário defender o óbvio?** [S.n.t] Disponível em: <<http://www.cut.org.br/sistema/ck/files/Artigo%20terceirizacao.pdf>> Acesso em: 20 abr. 2014.

COULÉE Frédérique, MOTTE-BAUMVOL Julia. **L'effectivité des codes de gouvernance d'entreprise, de l'intérêt du droit international pour apprécier l'opportunité d'une réforme législative en France**. Disponível em: <<http://www.gip-recherche-justice.fr/publication/leffectivite-des-codes-de-gouvernance-dentreprise-de-linteret-du-droit-international-pour-apprecier-lopportunite-dune-reforme-legislative-en-france/>> Acesso em jan. 2018.

COUTINHO, Fabiana de Oliveira. **A teoria da cegueira deliberada**. Disponível em <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-teoria-da-cegueira-deliberada,44465.html>> Acesso em 26 setembro 2018.

CRIVELLI, Ericson. **A OIT e o futuro das normas internacionais do trabalho na era da globalização**. Universidade de São Paulo (Tese de Doutorado). São Paulo, 2004.

CRIVELLI, Ericson. **Direito Internacional do Trabalho contemporâneo**. São Paulo, LTr, 2010.

COMPARATO, Fabio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

COMPARATO, Fábio Konder. Estado, Empresa e Função Social. **RT/Fasc. Civil**. Ano 85. V. 732. 1996, p. 38-46

DALY, Herman E. Crescimento sustentável: não, obrigado. **Ambiente & Sociedade**, v. VII, n. 2, jul./dez. 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2005.

DIAS, José Aguiar. **Da responsabilidade Civil**. Editora Lumen Juris, Rio de Janeiro, 2012.

EMMOT, Bill. Everybody's favourite monsters: a survey of multinationals. **The Economist**. London : Economist, ISSN 0013-0613, ZDB-ID 1806-5. - Vol. 326.1993.

FARIA, José Eduardo. **O direito na economia globalizada**. São Paulo: Malheiros, 2000.

FERRAJOLI, Luigi. A soberania no mundo moderno. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

FERRAZ, Fernando Bastos. **Terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA, Rafael Fonsenca. **Internacionalização da Constituição: Diálogo hermenêutico, perguntas adequadas e bloco de constitucionalidade**. 1. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

FRIEDE, Reis; ARAGÃO, Luciano. **Dos danos sociais**. Disponível em: <<https://revista.esmesc.org.br/re/article/view/137/116>> Acesso em 26 novembro 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Terceirização na reforma trabalhista e impactos da recente jurisprudência do STF**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-set-05/gustavo-garcia-terceirizacao-reforma-trabalhista-decisao-stf>> Acesso em: 7 setembro 2018.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**, volume 4: responsabilidade civil. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HOBBSAWN, Eric. **Globalização, democracia e terrorismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

ISO 26000: Diretrizes sobre responsabilidade social. Disponível em <[http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/\[field_generico_imagens-filefield-description\]_65.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/[field_generico_imagens-filefield-description]_65.pdf)> Acesso em 11 set. 2018.

JAKOBSEN, Kjeld Aagaard. **Relações transnacionais e o funcionamento do regime trabalhista internacional**. 2009. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2009.

LÓPEZ RUIZ, Osvaldo Javier. **O “ethos” dos executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo**. Tese de Doutorado. Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), 2004. Disponível em: <http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/279944/1/LopezRuiz_OsvaldoJavier_D.pdf> Acesso em 14 dezembro 2018.

LOPES FILHO, Juraci Mourão. Sistematização de precedentes e ordenamento jurídico: proposta de um paradigma teórico. **Revista de Direito Brasileira**. São Paulo, v.18, n.7, p. 149-172, 2017.

MACHADO, Raquel Cavalcanti Ramos; RIVERA, Laura Nathalie Hernandez. Democratização na era digital: desafios para um diálogo consciente e igualitário. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v.7, p.602-617, 2017.

MACHADO SEGUNDO, Hugo de Brito. **Fundamentos do ordenamento jurídico: liberdade, igualdade e democracia como premissas necessárias à aproximação de uma justiça possível**. Universidade de Fortaleza (Tese de Doutorado). Fortaleza, 2009.

MACHADO SEGUNDO, Hugo de Brito; MACHADO Raquel C. Ramos. Biology, Justice and Hume?s Guillotine. **Phenomenology and Mind - Firenze University Press**, v. 12, p. 238-242, 2017. Disponível em: <<http://fupress.net/index.php/pam/article/view/21122/19402>> Acesso em dez 2018.

MARINHO, Maria E. P. Processo de internacionalização dos direitos: a criação de um direito comum. **Revista do Programa de Pós-graduação da UFC: Nomos**. v. 30, n.2, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5a ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos Fundamentais Trabalhistas**. 2a ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MATIAS, João Luis Nogueira. **A Função Social da empresa e a composição de interesses na sociedade limitada**. Universidade de São Paulo (Tese de Doutorado). São Paulo, 2009.

MATIAS, João Luis Nogueira; SILVA, Jana Maria B.; MATIAS FILHO, João Luis N. **Novos Paradigmas da Responsabilidade Civil Ambiental. Revista do Programa de Pós-graduação da UFC**. 2017. Pgs 75-92. Disponível em <http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/28863/1/2017_art_jlnmatias.pdf> Acesso em 7 dezembro 2018.

MATOS, Laura Germano.; BERTOLIN, P. T. M. A reforma trabalhista de 2017: um diagnóstico da tensão entre os poderes legislativo e judiciário. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo, 2019. (no prelo)

MATOS, Laura Germano; MATIAS, João Luis Nogueira. Multinacionais *fast fashion* e direitos humanos: em busca de novos padrões de responsabilização. **Revista de Direito Internacional**. v. 15, n. 2 (2018): Business and Human Rights. Disponível em <<https://www.publicacoes.uniceub.br/rdi/issue/view/247>> Acesso em 14 janeiro de 2019.

MATOS, Laura Germano. **Os Direitos Humanos e o possível conteúdo ético irreduzível**. In: Arthur Queiroz; Delmiro Farias; Pedro Henrique Ferreira; Rebeca Silveira. (Org.). O Conhecimento no Direito: temas de epistemologia geral e jurídica. 1aed. Curitiba: CRV, 2018.

METTE, Andersen; TAGE, Skjoett-Larsen. Corporate social responsibility in global supply chains. **Supply Chain Management: An International Journal**, Vol. 14 Issue: 2, 2009, pp.75-86. Disponível em: <<https://doi.org/10.1108/13598540910941948>> acesso em 6 dezembro 2018.

MUNHOZ, Eduardo Secchi. **Empresa Contemporânea e Direito Societário**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2002.

NASHGIL, Arion A. N. DUARTE, Franciso C. A Flexibilização do direito do trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação ao retrocesso social. **Revista do Programa de Pós-graduação da UFC: Nomos**. v. 35, n.2, 2015.

NEVES, Marcelo. **Transconstitucionalismo**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.

NÓBREGA, Ricardo. **Migração e globalização popular: trabalhadores bolivianos na pequena indústria têxtil de São Paulo**. Disponível em <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/3462465/RicardoNobrega.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1516148032&Signature=58IvQAKCBgyQRAsyI0jNIMKJZj4%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DMigracao_e_globalizacao_popular_trabalha.pdf> Acesso em 16 jan. 2018.

OLIVEIRA, Susan Elizabeth Martins Cesar de. **Cadeias globais de valor e os novos padrões de comércio internacional: uma análise comparada das estratégias de inserção de Brasil e Canadá.** 2014. 223 f., il. Tese (Doutorado em Relações Internacionais)—Universidade de Brasília, Brasília, 2014. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/15601?mode=full>> Acesso em 6 novembro 2018.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional.** 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo. **Direitos Humanos e Empresas.** Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

PORCHMANN, Marcio. A transnacionalização da terceirização da contratação do trabalho. Disponível em: <[http://www.cnts.org.br/public/arquivos/Pesquisa TG Pochmann.pdf](http://www.cnts.org.br/public/arquivos/Pesquisa_TG_Pochmann.pdf)> Acesso em: 16 de janeiro 2018.

RAMOS, André Luiz Santa Cruz. **Direito Empresarial esquematizado.** 2 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.

REICH, Robert B. **Supercapitalism: The transformation of business, democracy and everyday life.** Vintage Books, 2007.

REICH, Robert B. **Supercapitalism:** como o capitalismo tem transformado os negócios, a democracia e o cotidiano. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

RIVERA, Humberto Fernando Cantú. Empresas y derechos humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo? **Anuario Mexicano de Derecho Internacional**, v. XIII, p. 313-354, 2013.

ROBIC, André Ricardo; FREDERICO, Elias. **Fast Fashion – um estudo das bases teóricas.** Disponível em: <<http://www.coloquiomoda.com.br/anais/Coloquio%20de%20Moda%20-%202008/44967.pdf>> Acesso 20 de setembro 2018.

ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho.** São Paulo: Ltr, 2014.

ROUANET, Sérgio Paulo. Dilemas da moral iluminista. In NOVAES, Adauto. **Ética.** São Paulo: Companhia das Letras: Secretaria Municipal de Cultura, 1992.

ROUANET, Sérgio Paulo. **Mal-estar na Modernidade.** São Paulo: Companhia das Letras, 1993.

RUGGIE, John Gerald. **Quando negócios não são apenas negócios.** São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SALOMÃO FILHO, Calixto. Novo Estruturalismo Jurídico: uma alternativa para o direito? **Revista dos Tribunais.** v. 926. p. 533-548. Dez 2012.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Uma concepção multicultural de direitos humanos. São Paulo, 1997, **Revista Lua Nova**, v. 39, p. 105-124.

SANTOS, Boaventura de Sousa. NUNES, João Arriscado, MENESES, Maria Paula. Opening Up the Canon of Knowledge and Recognition of Difference. **Another Knowledge is Possible: Beyond Northern Epistemologies**. Londres: Verso, 2007.

Disponível em: <<http://www.boaventuradesousasantos.pt/pages/pt/livros/another-knowledge-is-possible-beyond-northern-epistemologies.php>> Acesso em: 04 abril 2017.

SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e relações privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**: compreendendo as relações sociais de trabalho no Brasil e a função do Direito diante das possibilidades de superação da forma capital. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, Carlos Freire. **Trabalho Informal e Redes de Subcontratação: Dinâmicas Urbanas da Indústria de Confecções em São Paulo**. Universidade de São Paulo (Dissertação de Mestrado em Sociologia). São Paulo, 2008. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-24112009-113627/pt-br.php>> Acesso em 12 setembro 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado** [livro eletrônico]: parte 1. 1 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais nas relações entre particulares**. 1ª ed. 4ª tiragem. Malheiros: São Paulo, 2014.

SOARES, Marcos Antonio S. ESTEVES, Marcos Guilhen. Capitalismo global e precarização de direitos sociais: uma resistência por meio do consumo. **Revista do Programa de Pós-graduação da UFC: Nomos**. v. 1, n.1, Fortaleza, 2015.

SROUR, Robert Henry. **Ética empresarial** – posturas responsáveis nos negócios, na política e nas relações pessoais. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TAIAR, Rogerio. **Direito Internacional dos Direitos Humanos: uma discussão sobre a relativização da soberania face à efetivação da proteção internacional dos direitos humanos**. 2009. Tese (Doutorado em Direitos Humanos) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

TAPIOLA, Kari. **Empresas multinacionais e desafios sociais do século XXI**. Publicações da OIT. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/empresas_multinacionais_243.pdf> Acesso em: 11 jan 2018.

TEIXEIRA, Anderson Vichinkeski. CAMPELO, Francisco Soares. A evolução dos direitos humanos sob os influxos dos processos de globalização. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, v.16, n. 16, p. 184-199, Curitiba, 2014.

TOMAZETTE, Marlon. **Direito societário e globalização: rediscussão da lógica público-privada do direito societário diante das exigências de um mercado global**. São Paulo: Atlas, 2014.

VAGTS, Detlev F. A empresa multinacional: um novo desafio ao direito internacional. **Revista Administração Pública**. vol. 9. iss 2. p. 46-109. Rio de Janeiro, 1975.

VALENTE, Victor Augusto Estevam. **Aplicação da cegueira deliberada requer cuidados na prática forense**. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2017-ago-09/victor-valente-aplicacao-cegueira-deliberada-requer-cuidados?utm_source=dlvr.it&utm_medium=facebook> Acesso em 26 setembro 2018.

WACHOWICZ, Marcos; MATIAS, João Luis Nogueira (coordenadores). **Direito de propriedade e meio ambiente: novos desafios para século XXI** [Recurso eletrônico]. Florianópolis : Fundação Boiteux, 2010.