

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS
ESCOLA DE DIREITO DE SÃO PAULO

BÁRBARA BITTAR TEIXEIRA

**DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS: A RESPONSABILIDADE POR
EXPLORAÇÃO DE TRABALHADORES EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS
À DE ESCRAVO NAS CADEIAS PRODUTIVAS DA INDÚSTRIA
TÊXTIL**

SÃO PAULO/SP
2018

BÁRBARA BITTAR TEIXEIRA

**DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS: A RESPONSABILIDADE POR
EXPLORAÇÃO DE TRABALHADORES EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS
À DE ESCRAVO NAS CADEIAS PRODUTIVAS DA INDÚSTRIA
TÊXTIL**

Dissertação apresentada à Escola de
Direito de São Paulo da Fundação Getúlio
Vargas, como requisito para obtenção do
título de Mestra em Direito e
Desenvolvimento.

Orientadora Prof^ª. Dr^a. Flavia Portella
Püschel.

SÃO PAULO/SP
2018

Teixeira, Bárbara Bittar.

Direitos humanos e empresas : a responsabilidade por exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas da indústria têxtil / Bárbara Bittar Teixeira. - 2018.

155 f.

Orientador(a): Flavia Portella Püchel.

Dissertação (mestrado) - Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getulio Vargas.

1. Responsabilidade (Direito). 2. Direitos humanos. 3. Direito do trabalho. 4. Trabalho escravo. 5. Vestuário - Indústria. I. Püschel, Flavia Portella. II. Dissertação (mestrado) - Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getulio Vargas. III. Título.

CDU 342.7

BÁRBARA BITTAR TEIXEIRA

**DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS: A RESPONSABILIDADE POR
EXPLORAÇÃO DE TRABALHADORES EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS
À DE ESCRAVO NAS CADEIAS PRODUTIVAS DA INDÚSTRIA
TÊXTIL**

Dissertação apresentada à Escola de
Direito de São Paulo da Fundação Getúlio
Vargas, como requisito para obtenção do
título de Mestra em Direito e
Desenvolvimento.

Data de aprovação:
12/06/2018.

Banca Examinadora:

Prof^a. Dr^a. Flavia Portella Püschel
(orientadora)

Prof. Dr. André Rodrigues Corrêa

Prof^a. Dr^a. Juliana Oliveira Domingues

Aos meus pais, Luciana e Carlos Emílio, pelo amor, pelo apoio incondicional e, sobretudo, pelas lições de vida.

À minha irmã Vitória, pela amizade e pelo companheirismo.

Ao Thales, por iluminar os meus dias e por estar sempre ao meu lado.

AGRADECIMENTOS

A presente dissertação, resultado de dois anos de intenso trabalho de pesquisa, não existiria sem a generosidade e a paciência de algumas pessoas, de quem guardo profunda gratidão e a quem dirijo singelos agradecimentos.

Agradeço especialmente à minha orientadora, Professora Doutora Flavia Portella Püschel, pelo seu amparo teórico, que comigo compartilhou seu jeito educado e objetivo, que teve prestatividade para analisar e corrigir cada linha deste trabalho em meio à gravidez e ao nascimento de sua filha.

Ao professor da minha antiga Faculdade (FDRP/USP), o Doutor Alessandro Hirata, que inspirou em mim as mais profundas reflexões, permitindo meu despertar para o direito e para a pesquisa.

Aos professores do programa de pós-graduação da Escola de Direito da Fundação Getúlio Vargas, por me proporcionarem, com criticidade e muita seriedade, uma visão global do direito e desenvolvimento, imprescindível para a realização desse trabalho.

À Escola de Direito da Fundação Getúlio Vargas, que por meio do Programa de Bolsas Mario Henrique Simonsen, possibilitou essa empreitada na cidade de São Paulo e no mestrado acadêmico.

Aos mantenedores, colaboradores e funcionários da Biblioteca Karl A. Boedecker, pela qualidade do serviço de disponibilização de suas obras, sem as quais a produção deste trabalho seria inviável.

À Cristiane Gomes, da Coordenadoria da Pós-Graduação, sempre muito eficiente, solícita e humana, pelas incontáveis ajudas e palavras de conforto.

Aos meus queridos amigos do mestrado acadêmico, colegas de pesquisa no campo do direito e desenvolvimento, pelas sempre proveitosas trocas de conhecimento, pelas reflexões, mas principalmente pelo companheirismo.

À Fernanda Menezes Leite, amiga de longa data e parceira de inúmeras empreitadas acadêmicas, por ter compartilhado comigo seu extraordinário acervo bibliográfico, que se revelou como imprescindível material de pesquisa para a presente pesquisa.

Ao Thales Cavalcanti Coelho, pela parceria incondicional, pelos incentivos, pelas conversas sempre tão ricas sobre o direito, e, principalmente, pelas revisões de

todos os meus trabalhos ao longo da minha graduação e do meu mestrado.

À minha irmã e amiga Vitória Bittar Teixeira, pela cumplicidade, pelo incentivo diário e pela sinceridade nos elogios e críticas.

Aos meus pais, pessoas admiráveis, por acreditarem em mim e tornarem tudo isso possível. Muito obrigada por serem meus maiores exemplos de profissionais sérios, cidadãos conscientes e pessoas genuinamente do bem. Se o mestrado acadêmico é o fim de um ciclo, eu devo essa conquista a vocês, que sempre me incentivaram e me apoiaram.

Com a mineiridade de Carlos Drummond, peço desculpas e agradeço a todos que estiveram ao meu lado nessa caminhada: “Não há vaidade nem humildade em ser como a gente consegue ser”.

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo analisar quais são os mecanismos existentes e os seus limites jurídicos-dogmáticos, no direito brasileiro, para a responsabilização das empresas pelas violações de direitos humanos cometidas no âmbito de suas cadeias de produção. Especificamente, a pesquisa se desenvolverá analisando os instrumentos e obstáculos para a responsabilização civil e trabalhista das empresas por trabalho em condições análogas à de escravo em suas cadeias de fornecimento. A relação entre direitos humanos e empresas é cada vez mais discutida no âmbito internacional, especialmente em razão do crescente potencial nocivo de algumas atividades empresariais que causam prejuízos à sociedade, especialmente aos grupos vulneráveis. Entretanto, o tratamento da responsabilidade das empresas por violações de direitos humanos tem muitos desafios e impasses, especialmente entre projetos voluntaristas e uma normatização que vincule as empresas. Assim, para o desenvolvimento das discussões sobre a responsabilização das empresas, é essencial a análise de instrumentos do direito internacional sobre o tema, bem como dos mecanismos e obstáculos do direito brasileiro, notadamente no que diz respeito à exploração de trabalhadores em condições análogas à escravidão nas suas cadeias de produção.

Palavras-chave: responsabilidade civil; empresa; direitos humanos; trabalho análogo ao de escravo; cadeia produtiva.

ABSTRACT

The goal of this study is to analyze the existing remedies and their dogmatic limits in Brazilian law for the liability of companies for human rights violations committed in their supply chains. Specifically, the research will be developed by analyzing the tools and obstacles to corporate accountability for slave work in their supply chains. The relationship between business and human rights is increasingly discussed at the international level, especially because of the increasing harmful potential of some business activities that are damaging vulnerable groups. However, the treatment of corporate liability for human rights violations has many challenges and deadlocks, especially between voluntarists projects and a binding normalization of companies. Thus, for the development of the discussions about corporate accountability, it is essential to analyze the instruments of international law on the subject, as well as the mechanisms and obstacles of Brazilian law, notably with regard to slave work in their production chains.

Key words: civil liability; business; human rights; slave work; supply chain.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABIT	Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção
CDHE	Centro de Direitos Humanos e Empresas
CIJ	Comissão Internacional de Juristas
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPI	Comissão Parlamentar de Inquérito
GEFM	Grupo Especial de Fiscalização Móvel
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ONU	Organização das Nações Unidas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
POs	Princípios Orientadores
STF	Supremo Tribunal Federal
TAC	Termo de Ajuste de Conduta
UN	United Nations

SUMÁRIO

1.	Introdução	12
2.	O direito internacional e a responsabilidade das empresas violadoras de direitos humanos: dificuldades e perspectivas.....	18
2.1	A evolução do conceito de responsabilidade das empresas por violações aos direitos humanos	21
2.1.1	O código de conduta da ONU para empresas multinacionais (1970-1990)	21
2.1.2	O Pacto Global da ONU (2000).....	22
2.1.3	As Normas (2004).....	25
2.1.4	Considerações sobre a evolução da construção do conceito de responsabilidade das empresas transnacionais pelas violações de direitos humanos	28
2.2	Os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos	29
2.2.1	O dever do Estado de proteger os direitos humanos.....	31
2.2.2	A obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos	33
2.2.3	Acesso a remédios judiciais e não judiciais.....	38
2.2.4	Considerações sobre os Princípios Orientadores e a responsabilização das empresas por violações em suas cadeias de produção.....	39
3.	A questão da exploração do trabalho escravo no Brasil e a responsabilidade civil na cadeia produtiva: a indústria do vestuário como exemplo.....	44
3.1	A indústria brasileira do vestuário	44
3.1.1	Marco jurídico brasileiro.....	47
3.1.2	Medidas para combater o trabalho escravo no Brasil	50
3.2	O caso Zara	53
3.2.1	Inspeções das oficinas: flagrante de trabalho escravo	53
3.2.2	Acordos entre o MPT e a Zara Brasil	55
3.2.2.1	Termo de ajuste de conduta/2011	55
3.2.2.2	Termo de ajuste de conduta n. 21/2017	58
3.2.3	A ação anulatória dos autos de infração e nulidade do relatório de fiscalização.....	60
3.2.4	Estratégia de litígio da Zara	63
3.3	O caso M. Officer	65
3.3.1	Inspeções das oficinas: flagrante de trabalho escravo	65
3.3.2	Ação Civil Pública do MPT	68
3.3.3	Condenação em primeira instância	71
3.3.4	Condenação em segunda instância.....	73
3.3.5	Estratégia de litígio da M. Officer	76
4.	A responsabilização das empresas por exploração de trabalhadores em condições análogas à escravidão em suas cadeias de produção: mecanismos e obstáculos.....	78
4.1	Considerações introdutórias.....	78
4.2	Acesso à justiça no Brasil: remédios legais disponíveis para a responsabilização das empresas nas suas cadeias produtivas	80
4.2.1	Instrumentos judiciais	81
4.2.2	Instrumentos extrajudiciais	84

4.2.3	Desafios para a remediação de violações a direitos humanos cometidas por empresas	90
4.3	A responsabilidade civil-trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro	92
4.3.1	A legislação brasileira.....	92
4.3.2	Precedentes da responsabilização das empresas: teorias de responsabilidade civil-trabalhistas nas cadeias produtivas como ferramentas de combate à exploração de mão de obra análoga à de escravo	97
4.3.2.1	Subordinação jurídica estrutural e integrativa	97
4.3.2.2	Contratos coligados e redes contratuais	104
4.3.2.3	Teoria da internalização das externalidades ambientais negativas ...	109
4.3.2.4	Teoria da cegueira deliberada	113
4.3.3	Obstáculos teóricos para a remediação de violações a direitos humanos cometidos por empresas.....	119
4.4	Precedentes de responsabilização das empresas: a técnica do <i>due diligence</i>	122
4.5	Perspectivas futuras de responsabilização das empresas por violações de direitos humanos	127
5.	Conclusões	134
6.	Bibliografia	141

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o tema de empresas e direitos humanos passou a integrar de forma recorrente a agenda internacional, sendo o assunto cada vez mais debatido no âmbito das Nações Unidas (ONU), em alguns centros acadêmicos, especialmente europeus, e por movimentos sociais. A discussão da relação entre empresas e direitos humanos é reflexo do crescente reconhecimento do fato de que algumas atividades empresariais causam prejuízos à sociedade e, principalmente, a grupos específicos e vulneráveis (SCABIN, CRUZ, HOJAIJ, 2015, p. 163). Isto é, com a globalização e a privatização, ficou evidenciada a desproporcionalidade entre o poder das empresas, especialmente as transnacionais, e a sua responsabilidade limitada pelas violações de direitos humanos ocasionadas por suas atuações (CAMPOS, 2012, p. 26).

Em razão desse potencial nocivo de muitas empresas, especialmente das transnacionais, na esfera internacional desde a década de 70 algumas questões sobre o tema começaram a ser formuladas e discutidas. Ademais, surgiram, dentro e fora da ONU, campanhas contra o desenvolvimento de projetos privados que causam sérios danos ambientais e sociais. Entretanto, no âmbito das Nações Unidas, a busca por uma normatização que vincule as empresas sofre enorme resistência e é comumente contraposta por projetos exclusivamente voluntaristas, compatíveis com a dinâmica da responsabilidade social empresarial e que permitem que as próprias corporações realizem as avaliações e negociações de direitos básicos dos afetados pelas violações de direitos humanos (HOMA, 2016b, p. 25).

Entre avanços e retrocessos, em 2011, os Princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e Empresas foram aprovados com consenso pelo Conselho de Direitos humanos das Nações Unidas, com o intuito de direcionar o tratamento das responsabilidades dos Estados e das empresas em relação a questões que envolvam os direitos humanos (ONU, 2011). Esses princípios consolidam o trabalho de John Ruggie como Representante Especial sobre Direitos Humanos, Empresas Transnacionais e outros negócios, e têm como principal escopo orientar e estabelecer parâmetros internacionais de responsabilização das companhias nas hipóteses em que elas causarem prejuízos aos direitos humanos (RUGGIE, 2013, p. 81).

Por sua vez, no âmbito nacional existem importantes casos envolvendo a relação entre Direitos Humanos e Empresas, especialmente em situações de trabalho escravo e de construção de grandes empreendimentos (BARROS, SCABIN, GOMES, 2014, p. 50). Ademais, observa-se uma mudança no tratamento dado a esses casos por algumas organizações brasileiras. Um exemplo são as mais de 40 ações civis públicas propostas contra as usinas hidrelétricas de Belo Monte, Jirau e Santo Antônio pelo Ministério Público Federal (BARROS, SCABIN, GOMES, 2014, p. 50). Do mesmo modo, a sociedade civil começa a exercer papel importante de construção dessa nova mentalidade pressionando empresas que utilizam trabalho escravo nas suas cadeias globais, ou que impactam negativamente o meio ambiente, por exemplo.

Entretanto, o caminho ainda é longo. Após visita realizada no Brasil em 2015, o Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos publicou em 2016 um relatório destacando a necessidade de o país avançar na proteção aos direitos humanos e evitar retrocessos (UNITED NATIONS, 2016). Ainda, conforme o referido documento, alguns temas merecem destaque, como o desastre da mineradora Samarco no Rio Doce, os direitos dos povos indígenas, a segurança dos defensores dos direitos humanos e o trabalho escravo (UNITED NATIONS, 2016).

Diante desse contexto, é extremamente importante mapear e analisar os instrumentos jurídicos internacionais e brasileiros ligados à regulação e possível responsabilização das empresas por violações aos direitos humanos (COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS, 2011, p.1). Para contribuir com esse debate, a presente pesquisa se lança em um campo específico e, dentre os vários mecanismos existentes na legislação para responsabilização das empresas em território brasileiro, será analisada a responsabilidade civil-trabalhista das companhias nas cadeias produtivas.

O trabalho parte da hipótese de que, a despeito do avanço nas discussões de Direitos Humanos e Empresas, o direito brasileiro apresenta entraves normativos para a responsabilização das companhias. Dessa forma, a pergunta geral que orienta a presente pesquisa é a seguinte: quais mecanismos do direito brasileiro, para a responsabilização das empresas pelas violações aos direitos humanos, cometidas no âmbito das suas cadeias globais de produção? E, especificamente, quais os seus possíveis obstáculos para a responsabilização das empresas pelo trabalho em condições análogas à de escravo em suas cadeias de fornecimento?

CADEIAS DE PRODUÇÃO:

O tema da responsabilização das empresas em um nível de cadeia de produção ganha relevância em um contexto de expansão dos mercados e aumento das organizações, em que cada vez mais são frequentes os casos envolvendo violações cometidas no âmbito das suas cadeias de produção.

No âmbito dos estudos econômicos e das análises empresariais, a cadeia produtiva empresarial é conceituada como um conjunto de etapas consecutivas - onde cada etapa representa uma empresa - pelas quais os insumos passam e vão sendo transformados até o produto ou serviço final (DANTAS; KERTSNETZKY e PROCHNIK, 2002, p. 35).

Na cadeia de produção empresarial, a integração entre as empresas ocorre por meio de contratos empresariais que tem forte relação de colaboração entre as partes envolvidas. Entretanto, nesse tipo de rede ou coligação, a relação entre as empresas ocorre pela via contratual e obrigacional, sem a existência de um interesse social específico ou a formação de uma organização societária única (DINIZ, 2016, p.100).

A fragmentação do processo de produção de uma empresa culmina em uma configuração produtiva mais complexa. Consequentemente, as corporações passam a ter mais liberdade para flexibilizar seus acordos e atuações, potencializando o poder de manobra delas, principalmente daquelas com poder econômico relevante na cadeia produtiva. Esse contexto contribui para os crescentes atos de violações de direitos humanos pelas empresas e aumenta a potencialidade danosa de suas ações.

Os desrespeitos aos direitos humanos provocados pelas empresas nas suas cadeias de produção retomam, em última instância, uma questão de justiça no nível global. Entretanto, nesse tipo de coligação ou de rede contratual, o tratamento das consequências jurídicas pelas violações ocorridas nas cadeias de produção é incerto e as repercussões variáveis. A hipótese específica do presente trabalho é que, de fato, a responsabilização das empresas em um nível de cadeia de produção tem uma série de desafios, especialmente quanto à legalidade dos deveres existentes e ao véu corporativo de limitação da responsabilidade das corporações.

A responsabilidade das empresas por violações de direitos humanos, inclusive a responsabilidade nas cadeias de produção, é muito estudada a partir da perspectiva dos

direitos humanos. Dessa forma, a presente pesquisa justifica-se, pois ela busca tratar do mesmo assunto, identificando os mecanismos existentes para responsabilizar as empresas e as dificuldades de implementar esse novo modelo de relação, sob uma nova perspectiva, a do direito privado.

ESTRUTURA DO TRABALHO

Esse trabalho parte da noção geral sobre responsabilidade internacional das empresas pelas violações de direitos humanos, para, depois, analisar no direito brasileiro a responsabilidade civil das empresas nas suas cadeias produtivas.

Nesse sentido, a primeira parte da pesquisa analisa as iniciativas da ONU, na tentativa de regulamentar a atividade empresarial de forma a garantir os direitos humanos. Para tanto, o tratamento do assunto pela ONU é dividido em 4 momentos: o Código de conduta, o Pacto Global, as Normas sobre Responsabilidade das Corporações Transnacionais e outras empresas com relação aos Direitos Humanos e o trabalho do Representante Especial John Ruggie – especialmente os Princípios Orientadores.

Assim, o capítulo 2 observa a contraposição de dois projetos no âmbito da ONU, um eminentemente voluntarista, compatível com a lógica da responsabilidade social empresarial e o outro, baseado em tentativas de se estabelecerem instrumentos normativos vinculantes às empresas (ROLAND, 2016, pp. 7-8).

Por sua vez, o capítulo 3 analisa a responsabilidade das empresas nas cadeias de produção por trabalho em condição análoga à de escravo, a partir de um estudo coletivo de casos e qualitativo. Serão analisados dois casos de empresas do setor têxtil que foram investigadas por trabalho em condição análoga à de escravo em oficinas que produziam roupas para elas. Os dois acontecimentos são estudados em paralelo, pois, apesar de terem pontos em comum, tiveram desfechos distintos.

Por fim, com base nos parâmetros internacionais de responsabilidade identificados no capítulo 2 e na análise dos casos feitas no capítulo 3, no capítulo 4 a pesquisa busca analisar as mais recorrentes teorias de responsabilização nas cadeias produtivas, identificar os mecanismos no direito brasileiro para a responsabilização civil das empresas por violações cometidas no âmbito de suas cadeias de produção e as lacunas existentes no ordenamento jurídico.

A hipótese de partida da pesquisa é a de que, mesmo com os avanços nas discussões, a responsabilização civil das empresas no Brasil, em nível de cadeia de

produção, enfrenta uma série de desafios jurídico-dogmáticos. Sustentada a hipótese ao longo do trabalho, a identificação desses empecilhos poderá, potencialmente, contribuir para a edificação de um modelo efetivo de responsabilização das empresas pelas violações aos direitos humanos.

MÉTODO DE PESQUISA: ESTUDO DE CASOS

O estudo de caso, como método de pesquisa, foi o escolhido para o desenvolvimento da resposta de pesquisa. Nas palavras de Yin (2010, p. 34), o estudo de caso tem uma vantagem, quando a pergunta *como* ou *por que* é feita sobre uma série de eventos contemporâneos. Essa lógica é aplicável ao presente trabalho pois, a despeito de ele tratar sobre a já consolidada responsabilidade civil, seu objetivo é discutir a sua aplicação em um campo novo, a cadeias de produção de *fast-fashion* e a relação entre direitos humanos e empresas.

Foram escolhidos apenas dois casos por meio da amostra por contraste-aprofundamento pois, o objetivo da pesquisa é analisar mecanismos diferentes de responsabilização na cadeia produtiva das empresas. Assim, de um ponto de vista teórico, a escolha de um número reduzido de casos possibilita acrescentar informações, estabelecer comparações e construir uma melhor visão de conjunto do problema (PIRES, 1997, p. 202).

Nesse sentido, a seleção dos casos da Zara Brasil e M.Officer foi feita, visto que, ambas foram flagradas pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em um período próximo e na mesma cidade; as empresas optaram por estratégias diferentes, o que resultou em diferentes respostas do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do Judiciário brasileiro; os casos são extremamente completos, com participação em ambos do ministério público, decisão em primeira instância e julgamento pelo TRT da 2ª Região. Assim, é possível contrastar acontecimentos que em hipótese, são relativamente diferentes, a fim de analisar o que resulta da comparação em profundidade de cada um deles (PIRES, 1997, p. 202).

O primeiro caso versa sobre sucessivos casos de trabalho escravo flagrados na cadeia produtiva da Zara Brasil. Os trabalhadores eram obrigados a produzir por longas jornadas (de até 16 horas) e tinham a sua liberdade reduzida, seja pelo controle de entrada e saída da oficina, seja pelas deduções ilegais de seus salários. Os funcionários estavam produzindo roupa para a empresa Zara, marca da Inditex e pioneira no modo de

produção chamado *fast fashion*. As oficinas tinham sido contratadas pela AHA, importante fornecedora da Zara Brasil no período. Em razão de tais fatos, a Zara firmou com o MPT um Termo de Ajustamento de Conduta em 2011 e um outro em 2017 para evitar que novos casos de trabalho escravo acontecessem.

Já o segundo caso trata da M. Officer, empresa na qual trabalhadores em situação análoga à de escravo também foram resgatados em sua cadeia de produção. Entretanto, ao contrário das Lojas Zara, a M. Officer se recusou a assinar TAC com o MPT. Assim, o MPT ajuizou uma Ação Civil Pública contra a empresa e, em decisões de primeira e segunda instâncias, a maior parte dos argumentos dos procuradores foi acatada. O objetivo aqui é analisar como e quais os argumentos utilizados para responsabilizar civilmente as empresas por trabalho escravo nas suas cadeias de produção.

MATERIAL PESQUISADO

É importante afirmar que a técnica utilizada é a da análise documental. Basicamente, serão pesquisadas decisões judiciais, administrativas e relatórios de órgãos como Ministério Público e Câmara dos Deputados. O trabalho com documentos apresenta desvantagens de ordem técnica e social, principalmente em razão de problemas não identificados por meio deles, como por exemplo a dificuldade de responsabilização das empresas em função do seu poder econômico e político. Entretanto, para esse trabalho, a proposta é analisar os obstáculos jurídico-dogmáticos do direito privado para a responsabilização das empresas, de modo que os dados obtidos nas leis, decisões judiciais, administrativas e em outros documentos oficiais serão suficientes.

2. O DIREITO INTERNACIONAL E A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS VIOLADORAS DE DIREITOS HUMANOS: DIFICULDADES E PERSPECTIVAS

Até meados do século XX, o Direito Internacional tinha apenas normas esparsas que tratavam de direitos essenciais específicos. No entanto, a nova organização da sociedade internacional, a Segunda Guerra Mundial e as atrocidades nela cometidas, culminou na consolidação do Direito Internacional dos Direitos Humanos (RAMOS, 2016a, p. 49). Nesse contexto, a temática de direitos humanos começou a ser discutida em âmbito internacional, sendo destinada especialmente aos Estados, considerados até então os principais violadores de direitos humanos (FACHIN *et al*, 2016, p. 123).

Umas das principais preocupações desse movimento foi universalizar e internacionalizar os direitos humanos, de modo a transformá-lo em um tema legítimo e importante para a comunidade internacional (PIOVESAN, 2014, p. 77). Essa esfera de proteção normativa e internacional dos direitos humanos tem como marco a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, durante a Conferência de São Francisco e a elaboração da Declaração Universal dos Direitos Humanos – DUDH–, em 1948.

A referida Declaração é emblemática, pois estabeleceu objetivos comuns aos Estados em relação à tutela da pessoa humana, firmando a concepção contemporânea de direitos humanos, especialmente em relação à sua universalidade e indivisibilidade (PIOVESAN, 2014, pp. 52-53). Nesse sentido, é interpretada como um modelo a ser seguido pelos Estados nas práticas de governo, formulação de leis e políticas públicas (FACHIN *et al*, 2016, p. 125).

Especificamente, a DUDH é entendida como um marco de internacionalização dos direitos humanos, um espelho do costume internacional de proteção, em especial quanto aos direitos à igualdade, ao devido processo legal e à integridade física (RAMOS, 2016a, p. 50). Nos seus trinta artigos, são enumerados os direitos políticos e liberdades civis, os direitos econômicos, sociais e culturais dos indivíduos, cujas metas protetivas mínimas devem ser observadas por todos os Estados (RAMOS, 2016a, p. 49). Dessa forma, em que pese se tratar de uma declaração, a DUDH faz parte do direito costumeiro internacional inderrogável (FACHIN *et al*, 2016, p. 125).

Entretanto, o Direito Internacional dos Direitos Humanos é destinado aos Estados e seu cenário de desenvolvimento está diretamente vinculado ao paradigma

estatocêntrico, pois aqueles eram, até então, os maiores violadores e descumpridores de direitos humanos (PIOVESAN, 2011, p. 176).

Já no preâmbulo a DUDH evidencia a sua perspectiva estatocêntrica da responsabilidade indicando que os *Estados membros* devem se comprometer a promover o respeito universal e a efetivação das liberdades fundamentais e dos direitos humanos (ONU, 1948, p. 03). A partir de então, tais obrigações foram adotadas pelos documentos internacionais mais relevantes que tratam sobre o tema (FACHIN *et al*, 2016, p. 125).

Além da Declaração de 1948, as principais discussões acerca de responsabilidade internacional tratam sobre os deveres dos Estados como, por exemplo, sobre processo internacional e o esgotamento dos recursos internos ou sobre a demandas em Cortes Internacionais, onde apenas os Estados e indivíduos têm legitimidade ativa e passiva— sendo a dos indivíduos de alta limitação (FACHIN *et al*, 2016, p. 127).

Inegavelmente, vivemos ainda no paradigma estatocêntrico da responsabilidade. Ainda que o violador ou a vítima tenham sido indivíduos¹, é o Estado que, por meio de seus poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, deve responder perante a agenda internacional dos direitos humanos (FACHIN *et al*, 2016b, p. 126).

A superação desse estatocentrismo e a aceitação da personalidade jurídica internacional de atores não estatais está em evolução, entretanto, trata-se de um processo limitado e precário (RAMOS, 2016b, p. 345).

Limitado, visto que a adesão dos indivíduos normalmente é item facultativo nos tratados de direitos humanos, de forma que os próprios estados podem revogá-la expressamente (RAMOS, 2016b, p. 345).

Precário, pois o acesso disponível aos indivíduos é apenas nos organismos internacionais quase judiciais, que muitas vezes nem levam os litígios e demandas ao conhecimento dos Tribunais (RAMOS, 2016b, p. 345). No tocante à essa questão, a prerrogativa de reclamar os seus direitos nos foros internacionais é condição indispensável para o reconhecimento da personalidade jurídica de direito internacional dos indivíduos (FACHIN *et al*, 2016, p. 128). Desse modo, Caçado Trindade (2008)

¹A principal exceção nesse caso ocorre nos crimes de guerra e contra a humanidade, em que o indivíduo pode ser responsabilizado internacionalmente pelas suas ações e violações (MAZZUOLI, 2008, p. 185). Essa nova forma de relacionamento entre o direito penal e a proteção dos direitos humanos é resultado dos esforços do direito internacional dos direitos humanos pela repressão penal dos violadores de direitos humanos (RAMOS, 2016b, p. 288).

sustenta que o direito dos indivíduos de acesso às cortes internacionais é norma de caráter cogente, portanto, deve ser obrigatoriamente observada pelos Estados. Para o referido autor, o direito de acesso à justiça internacional é *jus cogens* que, por sua vez, deve ser expandido na sua dimensão horizontal – incluindo toda a comunidade internacional – e na vertical, - abarcando as relações dos indivíduos com o poder público e também com outros indivíduos e entidades não-estatais.

Assim, por mais que se reconheça as evoluções dos mecanismos coletivos de julgamento internacional e a as maiores possibilidades de intervenção direta do indivíduo na esfera internacional, o reconhecimento da personalidade jurídica internacional de indivíduos não é consolidada ou uniforme (RAMOS, 2016b, pp. 344-345).

No tocante às empresas, esse reconhecimento é ainda mais difícil, visto que elas não podem ser equiparadas aos indivíduos. Entretanto, assim como aconteceu com os seres humanos, os tribunais internacionais se movimentam gradativamente para discutirem o papel, os deveres e direitos das grandes corporações no cenário de proteção internacional dos direitos humanos² (FACHIN *et al*, 2016, p. 131).

Diante do papel cada vez mais central e importante que as corporações estão conquistando no âmbito internacional e nas cadeias globais, é essencial discutir a responsabilidade desses entes não-estatais pelas violações de direitos humanos. A lógica da expansão da eficácia horizontal dos direitos humanos afasta a centralidade do Estado como único sujeito de direito internacional. Assim, diante das violações de direitos humanos existentes, é importante discutir não apenas o dever dos Estados, mas também o possível reconhecimento dos atores não-estatais como sujeitos com personalidade jurídica internacional e que podem ser responsabilizados pelo descumprimento dos direitos humanos (WEISSBRODT, 2005, pp. 59-60). Nesse cenário, a discussão na ONU sobre normas que tratem sobre direitos humanos e empresas é o próximo passo mais lógico e necessário na discussão de responsabilidade de entes não-estatais.

²Nesse sentido, especificamente sobre o direito de ocuparem o polo ativo em demandas, a Corte Europeia de Direitos Humanos já aceitou reclamações de empresas que alegavam violações de direitos fundamentais previstos na Convenção Europeia de Direitos Humanos. Ao julgar o caso *Société Colas Est v. França* (2002), a Corte aplicou a garantia da inviolabilidade do domicílio para sedes e filiais de corporações (FACHIN *et al*, 2016, pp. 132-133)

2.1 A evolução do conceito de responsabilidade das empresas por violações aos direitos humanos

2.1.1 O código de conduta da ONU para empresas multinacionais (1970- 1990)

O início dos debates sobre a regulação da atividade empresarial com relação às violações de direitos humanos iniciou-se com o Código de Conduta da ONU para as empresas transnacionais, entre as décadas de 70 e 80³. O cenário da época era de consolidação do Direito Internacional dos Direitos Humanos e de articulação dos países em desenvolvimento para discussões sobre as injustiças econômicas internacionais (CAMPOS, 2012, p. 42). Ademais, no período houve uma ampliação do conceito de desenvolvimento, deixando de se basear apenas em parâmetros econômicos, para incluir também a efetividade dos direitos humanos (PERRONE-MOISÉS, 1999, p. 181).

Nesse contexto de consolidação dos direitos fundamentais e de maior participação das nações em desenvolvimento, o debate sobre o poder e o impacto das empresas transnacionais se fortaleceu (CAMPOS, 2012, p. 43). Afinal, as grandes empresas têm recursos e influência suficientes para agir como instrumentos efetivos de desenvolvimento, da mesma forma que o impacto da conduta delas pode afetar, negativamente, os agentes tanto no plano interno quanto internacional (PERRONE-MOISÉS, 1991, p. 69). Diante de tais características, o movimento inicial da década de 70 tinha como principal objetivo diluir os impactos negativos de grandes empresas nos países (PERRONE-MOISÉS, 1991, p. 70).

A partir de tais discussões, em 1974 o Conselho Econômico e Social da ONU determinou que fosse criada a Comissão das Empresas Transnacionais, cuja principal missão seria elaborar um código de conduta para as empresas transnacionais, com padrões de conduta e princípios sobre a relação delas com os países anfitriões⁴.

A elaboração do código se estendeu por quase duas décadas - a última versão data de 1990-, entretanto, ele nunca foi aprovado⁵. Na sua última versão, o documento faz menção expressa aos direitos fundamentais e seu parágrafo 14 afirma que as

³ Nesse sentido ver: Development and International Economic Cooperation: *Transnational Corporations*. U.N. Doc. E/1990/94, 1990; e também *United Nations Draft International Code of Conduct on Transnational Corporations*. 23 I.L.M. 626, 1984.

⁴ O Código de Conduta da ONU para as empresas transnacionais tem as suas origens em importantes denúncias de atividades de grandes empresas e na possibilidade de ingerência delas nos assuntos internos dos países hospedeiros. Nesse sentido, dois importantes exemplos são empresas americanas que foram alvo de denúncias do até então presidente Salvador Allende por atividades de conspiração contra o seu governo e que conspiraram para o golpe político no referido país (PERRONE-MOISÉS, 1991, p. 70) e empresas que investiram na África do Sul durante o Apartheid (MARTIN – CHENUT, 2017).

⁵ Trata-se do documento UN Doc. E/1990/94.

empresas devem necessariamente respeitar os direitos humanos. Entretanto, alguns pontos do código foram extremamente polêmicos, como a jurisdição de solução de controvérsias, nacionalização, soberania nacional e não ingerência nos assuntos internos dos países anfitriões (PERRONE-MOISÉS, 1991, p. 120).

Em razão da falta de consenso, a despeito dos anos de discussão, o Código de Conduta da ONU nunca foi aprovado. Entretanto, ele foi extremamente importante, pois representa o evento inaugural de discussão sobre a regulamentação do Direito Internacional Econômico e da busca pela harmonização entre os impactos negativos das atividades empresariais e os direitos humanos (CAMPOS, 2012, p. 46).

2.1.2 O Pacto Global da ONU (2000)

Após o encerramento em 1992 das atividades do projeto do Código de Conduta da ONU, novas discussões sobre a relação entre direitos humanos e empresas se iniciaram. Assim, a ONU decidiu divulgar uma nova iniciativa voltada à responsabilidade social corporativa e direitos humanos – exclusivamente *soft law*, ou seja, de caráter absolutamente voluntário (MARTIN-CHENUT, 2017). Em 31 de Janeiro de 1999, Koffi Annan, o Secretário-Geral da ONU na época, pediu durante o Fórum Econômico Mundial que os líderes globais dos setores empresariais apoiassem os princípios do Pacto (CAMPOS, 2012, p. 47).

O projeto foi amplamente criticado, visto que era um mero acordo político, com vagueza de linguagem e sem mecanismos de monitoramento e controle das empresas aderentes (ZADEK, 2001). Ademais, o Pacto funcionou como instrumento de marketing de valores sociais importantes para as empresas, uma vez que elas se beneficiavam do “selo ONU” concedido, sem nenhuma fiscalização (MARTIN-CHENUT, 2017). Assim, diante dos argumentos citados, o Pacto Global conseguiu a adesão de diversos setores empresariais.

Trata-se de um compromisso político de divulgação de dez princípios⁶, sendo que os dois primeiros são sobre direitos humanos, tratando especificamente das

⁶ Os princípios divulgados em 1999 e formalmente lançados em 2000 são: *Human rights* (1) Business should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; (2) make sure that they are not complicit in human rights abuse; *Labour standards* (3) Business should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; (4) the elimination of all forms of forced and compulsory labour; (5) the effective abolition of child labour; (6) eliminate discrimination in respect of employment and occupation; *Environment* (7) Business should support a precautionary approach to environmental challenges; (8) undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; (9) encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies; *Anti-Corruption* (10) business should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery (UN, 2000).

violações cometidas por empresas e também da cumplicidade delas com abusos cometidos (UN, 2000). Apesar das inúmeras e justificadas críticas feitas ao projeto, uma contribuição importante do Pacto foi a divulgação de conceitos chaves para discussão da responsabilidade das empresas: as esferas de influência e a cumplicidade.

O conceito de esfera de influência não é definido detalhadamente pelos parâmetros do direito internacional dos direitos humanos, no entanto, de forma generalizada ele inclui os indivíduos com quem a companhia tem alguma proximidade política, contratual, econômica ou geográfica (UN GLOBAL COMPACT, 2003, p. 17). Os princípios do Pacto Global que tratam sobre direitos humanos têm como objetivo estimular as empresas a respeitarem os direitos humanos e a evitarem a cumplicidade nos casos de violação nas suas esferas de influência (UN GLOBAL COMPACT, 2003, p. 17).

Qualquer empresa, pequena ou grande, têm uma esfera de influência que, obviamente, varia conforma a importância, capacidade econômica e política da companhia (UN GLOBAL COMPACT, 2003, p. 17). Nesse sentido, as empresas principais estão no centro de uma rede de relações comerciais, muitas vezes composta por autoridades governamentais e possíveis parceiros de *joint venture* (UN GLOBAL COMPACT, 2003, p. 17). Nesse sentido, algumas empresas exercem papel estratégico e central nas suas cadeias globais de valor, influenciando consumidores, empregados e fornecedores (UN GLOBAL COMPACT, 2003, p. 17).

A esfera de influência, assim, é uma combinação entre as relações construídas pela empresa com alguns grupos e a posição que ela exerce na sua cadeia global de valor. O cometimento da companhia em respeitar e garantir direitos humanos, bem como evitar a cumplicidade no caso de abusos se estende a todos aqueles que estão em sua esfera de influência. Independente do tamanho da companhia, a relação que ela tem com os seus empregados está no centro dessas discussões e é o primeiro grupo da esfera de influência da empresa (UN GLOBAL COMPACT, 2003, p. 17). Nesse sentido, qualquer programa corporativo de direitos humanos começa com projetos visando os trabalhadores da própria empresa. Além deles, estão no centro da esfera de influência as comunidades que residem perto dos centros de operações das companhias e seus parceiros comerciais, como fornecedores, subcontratados e parceiros de *joint venture* (UN GLOBAL COMPACT, 2003, p. 17).

Outro ponto relevante é a discussão sobre quais as principais questões de direitos humanos que devem ser consideradas. Conforme as orientações da própria ONU, os

assuntos mais relevantes dependem da atividade empresarial desenvolvida, da localização geográfica e do setor em que a companhia atua (UN GLOBAL COMPACT, 2003, p. 18). Por exemplo, o direito ao acesso à saúde nas empresas farmacêuticas, questões de segurança no setor extrativista e, direito do trabalho nas cadeias de produção (UN GLOBAL COMPACT, 2003, p. 18).

Nas discussões sobre responsabilidade das empresas pelas violações de direitos humanos em suas cadeias de produção, a delimitação das cadeias de influência é extremamente importante. Grandes empresas da indústria têxtil, por exemplo, têm esferas de influência que abrangem, além dos seus funcionários diretos, os subcontratados que são extremamente dependentes das empresas principais e vulneráveis às suas ações. Assim, a discussão sobre as condições de trabalho e direito à justa remuneração é um dos assuntos mais relevantes e sensíveis na relação entre indústria têxtil e direitos humanos.

Por sua vez, a noção de cumplicidade pode ser extraída do segundo princípio do Pacto Global e trata dos casos em que a empresa participa de uma violação de direitos humanos ou facilita o abuso cometido por um ente não estatal ou pelo Estado. Isto é, a companhia é cúmplice no abuso de direitos humanos quando autoriza, tolera ou sabidamente ignora as violações cometidas (UN GLOBAL COMPACT, 2003, p. 19). Nesse sentido, a participação da companhia não precisa ser a causa do abuso, ela é uma assistência, um encorajamento sem o qual as violações não ocorreriam com a mesma extensão ou do mesmo modo (UN GLOBAL COMPACT, 2003, p. 19).

A cumplicidade das empresas com as violações de direitos humanos pode ocorrer de diversas formas diferentes, dentre as quais vale a pena destacar quatro tipos: (1) a cumplicidade direta, em que ativa ou passivamente a empresa contribui para as violações de direitos humanos, nessa hipótese há uma relação de causa entre o que a companhia sabe e a consequência de suas ações; (2) a cumplicidade no caso de *joint venture*, a empresa tem um objetivo em comum com seu parceiro contratual, e sabe ou deveria saber dos abusos cometidos pela outra parte; (3) a cumplicidade benéfica em que a empresa se favorece das oportunidades criadas com as violações de direitos humanos, ainda que ativamente ela não tenha lhes dado causa e; (4) a cumplicidade silente em que a empresa sabe das violações de direitos humanos, mas não intervém para as autoridades para tentar prevenir ou cessar as violações (CAMPOS, 2012, p. 51).

No caso das violações de direitos humanos nas cadeias de produção de empresas têxteis, o que normalmente ocorre é uma cumplicidade benéfica da empresa. Nessa

situação, a companhia se beneficia da cumplicidade quando tolera ou sabidamente ignora as violações de direitos humanos dos seus parceiros comerciais, em razão dos objetivos comerciais comuns (UN GLOBAL COMPACT, 2003, p. 39). Nesse sentido, uma empresa que tolera condições de trabalho precárias em sua cadeia de produção é considerada uma cúmplice dos abusos cometidos.

Como já citado, as noções de “esfera de influência” e “cumplicidade”, pioneiramente divulgadas pelo Pacto Global, estão sendo construídas pelo Direito Internacional dos Direitos Humanos, especialmente a partir de conceitos do Direito Internacional Público, Direito Internacional Penal, teorias da Filosofia política e moral (CAMPOS, 2012, p. 50). No tocante ao Pacto, ao tratar de tais conceitos ele defende a necessidade de as empresas não apenas respeitarem os direitos humanos, mas também de garantirem que não serão beneficiadas com as violações existentes.

Desde o seu lançamento o Pacto Global conseguiu a adesão de inúmeras empresas de diversos setores, o que demonstra que a iniciativa logrou sucesso no seu objetivo de divulgação dos 10 princípios. No Brasil são aproximadamente 700 empresas signatárias, dentre as quais três são do setor têxtil⁷. São elas Grupo Malwee, Lojas Renner S.A. e Dudalina S.A.. Entretanto, como já mencionado, trata-se de um compromisso político e voluntário, sem quaisquer obrigações vinculantes ou mecanismos para o seu cumprimento.

2.1.3 As Normas (2004)

Diante das iniciativas prévias envolvendo a responsabilidade social corporativa, em agosto de 2003 a Subcomissão de Direitos Humanos da ONU aprovou as *Normas sobre Responsabilidade das Corporações Transnacionais e Outras Empresas com Relação aos Direitos Humanos* e criou um procedimento experimental de implementação de um canal para informações, denúncias e sugestões (WEISSBRODT, 2005, p. 64).

As denominadas “Normas” reafirmam importantes instrumentos jurídicos que a precederam – especialmente a Carta das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos - e que lhes dão fundamento, enfatizando a obrigatoriedade das

⁷Disponível em: https://www.unglobalcompact.org/w hat-is-gc/participants/search?utf8=✓&search%5Bkeywords%5D=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=24&search%5Bsectors%5D%5B%5D=40&search%5Bper_page%5D=10&search%5Bsort_field%5D=&search%5Bsort_direction%5D=asc. Acesso em: 15/02/2018.

empresas transnacionais de respeitá-las (CAMPOS, 2012, pp. 61-62). Dentre os principais pontos das Normas, alguns merecem destaque.

Em primeiro lugar, as discussões sobre responsabilidade das empresas transnacionais pelas violações de direitos humanos de maneira alguma significa a diminuição ou isenção da responsabilidade dos Estados (WEISSBRODT, 2005, p. 64). Nesse sentido, o primeiro parágrafo das Normas já estabelece que a responsabilidade primária de promover e assegurar o respeito e a proteção dos direitos humanos é dos Estados (UN, 2003).

Em segundo lugar, as Normas devem ser aplicadas não apenas para as empresas transnacionais como Enron e Worldcom, mas sim para todas as companhias. Nesse sentido ao longo de todo o documento, as orientações são para as “transnationals corporations and other business enterprises” (UN, 2003, preâmbulo). De acordo com parágrafo 20 das Normas, transnacional é uma entidade econômica ou um grupo de entidades econômicas que operam em dois ou mais países, independente de sua forma legal, seja em seu país de origem ou de atividade, seja individual ou coletivamente (UN, 2003, parágrafo 20). Entretanto, a definição utilizada não é adequada, visto que na atual economia globalizada, muitas empresas não mantêm atividades ou filiais em outros países, mas celebram contratos com outras empresas estrangeiras (WEISSBRODT, 2005, p. 66).

Por exemplo, uma marca pode empregar poucos funcionários em um país desenvolvido europeu, contudo pode comprar camisetas manufaturadas de pequenas oficinas da China e na Índia, contratar agências de publicidade para venda dos seus produtos em Nova York e, assim, ter uma abrangência global (WEISSBRODT, 2005, p. 66). Dessa forma, as Normas devem ser aplicadas em transnacionais, mas também em empresas nacionais e locais, conforme as suas respectivas esferas de atividade e influência.

Ademais, conforme o preâmbulo das Normas, elas devem ser aplicadas em atividades empresariais que (1) tenham vínculo comercial com empresas transnacionais; (2) cujas atividades causem um impacto social econômico não apenas local e; (3) violem o direito à segurança (UN, 2003, preâmbulo).

Em terceiro lugar, a abordagem das Normas sobre os direitos humanos é mais abrangente do que as Diretrizes da OCDE – que fazem apenas uma menção ao assunto – e do que o Pacto Global – que traz apenas 10 parágrafos superficiais sobre o tema. As Normas englobam 23 parágrafos com comentários sobre as principais obrigações e

mecanismos para aplicá-las. Ainda no primeiro parágrafo, as Normas determinam que dentro de suas respectivas esferas de influência, as empresas devem proteger os direitos humanos reconhecidos nas legislações internacionais e nacionais (UN, 2003, parágrafo 1). Ademais, elas devem atuar com *due diligence*, garantindo que as suas atividades não contribuam – direta ou indiretamente- com os abusos de direitos humanos e que elas não sejam, de forma alguma, beneficiadas com esses abusos (UN, 2003, parágrafo 1).

Dentre as questões mais importantes estão o direito à igualdade de oportunidades e tratamento (UN, 2003, parágrafo 2); o direito à segurança das pessoas (UN, 2003, parágrafo 3); os direitos dos trabalhadores, incluindo um ambiente de trabalho saudável e seguro (UN, 2003, parágrafos 5 a 9); as obrigações com relação à proteção do consumidor (UN, 2003, parágrafo 13); as obrigações com relação à proteção ambiental (UN, 2003, parágrafo 14); o dever das empresas de respeitar a soberania nacional, os direitos humanos – direito à saúde, direitos econômicos, sociais, culturais, civis e políticos (UN, 2003, parágrafos 10 a 12).

Em quarto lugar, as Normas têm como aspecto central a cobrança pelo comprometimento com seu conteúdo. Primeiro, elas preveem alguns procedimentos de implementação a serem conduzidos pelas próprias empresas, requerendo a incorporação do sua matéria aos códigos de conduta das empresas, permitindo que as responsabilidades sejam publicamente conhecidas e até mesmo cobradas (UN, 2003, parágrafo 15). Segundo, elas indicam que as empresas estarão sujeitas a monitoramentos periódicos, independentes e transparentes, além da implementação de mecanismos de monitoramento externo (*stakeholders*) (UN, 2003, parágrafo 16). Ademais, além de poderem ser executadas pelas próprias empresas, as Normas também preveem que órgãos intergovernamentais, Estados e outros atores – como ONGs, investidores e associações comerciais- podem contribuir para a sua efetivação (WEISSBRODT; KRUGER, 2003, p. 914).

Em quinto lugar, as Normas têm natureza mais incisiva e não são simples diretrizes. Aprovadas pela Divisão Sobre os Métodos de Trabalho e as Atividades das Empresas e pela Subcomissão de Direitos Humanos, elas aguardam há alguns anos a sua apreciação pela Comissão de Direitos Humanos e pela Assembleia Geral.

A despeito da espera pela aprovação nos órgãos hierarquicamente mais elevados da ONU, elas têm statuts de *soft law*, contribuindo para o desenvolvimento do direito internacional (WEISSBRODT, 2005, p. 67). Trata-se de um avanço em relação a

sinalização de meras diretrizes como o Pacto Global, a Declaração Tripartite da OIT e as diretrizes para multinacionais da OCDE.

Entretanto, apesar de não serem diretrizes, as Normas também não são um tratado internacional, a principal fonte do Direito Internacional dos Direitos Humanos e que demanda um elevado consenso entre os Estados para ser formulado, negociado e aprovado. Realisticamente, apesar de alguns poucos países terem indicado possível suporte, elas estão longe de serem um consenso internacional sobre a responsabilidade das empresas pelos direitos humanos (WEISSBRODT; KRUGER, 2003, p. 914).

Assim como todas as outras recomendações e declarações da ONU sobre o tema, as Normas não são vinculantes e obrigatórias. Nesse sentido, o projeto, cujo objetivo final era evoluir para tratado sofreu *lobby* de grandes empresas e pressão interna na própria ONU, de maneira que quinze anos depois elas ainda não foram apreciadas pela Comissão de Direitos Humanos da ONU (WEISSBRODT; KRUGER, 2003, p. 914). Assim, elas acabaram por se tornar importantes apenas para a responsabilidade social corporativa, tendo reunido preceitos de diversos códigos, declarações e tratados sobre direitos humanos (WEISSBRODT; KRUGER, 2003, p. 914).

2.1.4 Considerações sobre a evolução da construção do conceito de responsabilidade das empresas transnacionais pelas violações de direitos humanos

A primeira parte deste capítulo tratou de analisar os principais documentos da ONU que deram início às discussões sobre a responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos e que, em grande parte, contribuíram para o desenvolvimento dos Princípios Orientadores, que serão analisados em seguida. Desde o fortalecimento das discussões sobre Direito Internacional dos Direitos Humanos e responsabilidade internacional das empresas, na década de 70, três foram os principais projetos que abordaram o tema: o Código de conduta da ONU para as Empresas Multinacionais, o Pacto Global e as *Normas*.

A principal contribuição que esses documentos deixaram foi o desenvolvimento de importantes conceitos e interpretações sobre as obrigações internacionais de atores não-estatais, como as empresas, nos casos de violações de direitos humanos. Dessa forma, construções conceituais como a “esfera de influência” da empresa, “cumplicidade” no abuso de direitos humanos e harmonização entre os impactos

negativos das atividades empresariais e os direitos humanos são importantíssimas para a responsabilização das companhias.

Ademais, as Normas introduziram mecanismos específicos de implementação das obrigações das empresas, que podem ser monitorados pela própria companhia, pelo Estado e pelos *stakeholders*, e que são essenciais para a consolidação da aplicação das obrigações das empresas.

Entretanto, o cenário de efetiva responsabilização das companhias em nada mudou. A despeito dos debates acerca das violações de direitos humanos geradas pelas atividades empresariais, que usualmente mobilizam bastante a sociedade civil, a ONU e os países ficaram longe de discutir a formulação de um documento efetivamente vinculante. O panorama dessas três décadas é de que as respostas aos problemas apresentados se restringem à responsabilidade social corporativa, por meio do desenvolvimento de diretrizes e documentos pertencentes à categoria de *soft law*, ficando à cargo das empresas segui-los ou não. Por fim, especificamente sobre a responsabilidade das empresas pelas violações nas cadeias de produção, a principal contribuição desses documentos são a aplicação dos conceitos de “esfera de influência” e “cumplicidade”, interpretações essas essenciais para uma possível responsabilização das companhias nos casos existentes.

2.2 Os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos

Em 2005, dois anos após a publicação e o fracasso das Normas, o Conselho de Direitos Humanos da ONU solicitou que o Secretário-Geral nomeasse um Representante Especial (RESG) para investigar questões importantes sobre direitos humanos e empresas. A pessoa nomeada foi John Ruggie, professor da *Kennedy School of Governance*, da Universidade de Harvard. O mandato do RESG exigia que ele discutisse e elaborasse recomendações sobre as seguintes questões: (1) identificar e esclarecer padrões de responsabilidade empresarial e *accountability* sobre direitos humanos para empresas transnacionais e outras empresas; (2) analisar a participação dos Estados na regulamentação e atribuição de papel das empresas transnacionais e outras empresas em relação aos direitos humanos; (3) discutir os conceitos e as implicações de “cumplicidade” e “esfera de influência”; (4) desenvolver metodologias para avaliar o

impacto das atividades das empresas sobre os direitos humanos e; (5) desenvolver uma compilação das melhores práticas dos Estados e das empresas (UN, 2005, parágrafo1).

O mandato pretendia tratar de uma série de questões, que podem ser divididas em duas áreas fundamentais. Primeiro, há a discussão sobre o conteúdo, ou seja, quais de fato são as obrigações que as empresas têm ou deveriam ter no tocante aos direitos humanos (BILCHITZ, 2010, p. 212). Segundo, quais instituições e mecanismos de controle podem assegurar melhor que as empresas assumam responsabilidades pelas violações de direitos fundamentais (BILCHITZ, 2010, p. 212).

Desde o início do mandato, Ruggie produziu uma série de documentos importantes, dentre os quais quatro relatórios (2005, 2006, 2007 e 2008) que foram submetidos à Comissão de Direitos Humanos. Em 2008, Ruggie finalmente divulga o seu entendimento sobre a responsabilidade das empresas pelas violações de direitos humanos, apresentando o tripé “Proteger, Respeitar e Remediar”, que é baseado em três pilares: (1) o dever dos Estados de proteger os direitos humanos; (2) a obrigação das empresas de respeitar esses direitos e; (3) o dever de Estados e empresas de promover os remédios efetivos em caso de violação desses direitos. Por fim, em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou os Princípios Orientadores de Direitos Humanos, formulados para operacionalizar o referido tripé estabelecido em 2008.

O quadro “Proteger, Respeitar e Remediar” e a aprovação dos Princípios Orientadores pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU determinam a responsabilidade de respeitar os direitos humanos esperada de todas as empresas (MARES, 2012, p. 3). Além disso, na prática a aprovação pelo Conselho de Direitos Humanos cria a obrigatoriedade de implementação dos referidos princípios no contexto nacional para todos os Estados aderentes, incluindo o Brasil (CDHE, 2017, p. 15).

Os Princípios Orientadores não criam direitos novos e vinculantes, mas sim obrigações para os Estados e empresas a partir dos direitos humanos já internacionalmente reconhecidos. Nesse sentido, Ruggie (2014, p. 152) afirma que não existe necessidade de criar outras obrigações, visto que, os direitos reconhecidos internacionalmente configuram por si só uma lista suficiente e legítima de direitos que devem ser observados pelas empresas.

A principal contribuição que os Princípios Orientadores deram foi consolidar os direitos humanos como o limite mínimo a ser observado pelas empresas, inclusive em suas cadeias e operações em território (CDHE, 2017, p. 16). Além de tratar do contexto das discussões, eles estabelecem diretamente a obrigatoriedade em respeitar os direitos

humanos, analisando também os impactos gerados pelas atividades da empresa (WETTSTEIN, 2016, p. 82). Nesse sentido, há uma mudança de paradigma em relação à responsabilidade social corporativa que trouxe importantes avanços sobre o tema, mas é alvo de constantes críticas em função do seu foco em ações voluntárias e filantrópicas (CDHE, 2017, p. 16).

Os Princípios Orientadores constituem um padrão global de ação e responsabilidade pelo qual as condutas dos Estados e empresas devem ser avaliadas. Assim, eles foram adotados por 193 países, incluindo o Brasil e se aplicam a todas as empresas, independentemente do seu tamanho, localização, estrutura e modelo jurídico.

Especificamente sobre o seu conteúdo, são 31 princípios divididos em 4 categorias. Inicialmente são trazidos os princípios gerais, que devem ser reconhecidos por todos os sujeitos envolvidos. Logo após, os princípios de 1 a 10 estabelecem os deveres dos Estados de proteger dos direitos humanos. Já os princípios de 11 a 24 tratam da responsabilidade das empresas de respeitar os direitos. Por fim, os princípios de 25 a 31 cuidam do acesso aos mecanismos de reparação, na hipótese de descumprimento dos direitos cometidos pelas empresas nos Estados em que elas estão instaladas (UN, 2011).

2.2.1 O dever do Estado de proteger os direitos humanos

A primeira seção engloba dez princípios que se referem ao dever do Estado de proteger os direitos humanos (RUGGIE, 2011, pp. 4-9). As medidas adotadas pelo ente estatal podem ter um viés preventivo, punitivo, reparador ou combinar mais de um deles, conforme o princípio n. 1. Nesse sentido, o princípio n. 2 destaca que independente da estratégia adotada, é dever dos Estados estabelecer qual a expectativa para a atuação das empresas domiciliadas em seu território em relação aos direitos humanos em todas as fases de produção.

Do princípio n. 3 até o princípio n. 10 encontram-se os chamados princípios operacionais, que têm o escopo de instruir a postura estatal diante de negociações com empresas. Assim, por exemplo, o princípio n. 4 afirma serem necessárias medidas adicionais de proteção nos casos de empresas de propriedade estatal, ou sob seu controle, ou ainda que recebam significativos montantes de organismos estatais - como

as agências oficiais de crédito -, exigindo-se, caso, necessário, auditorias em direitos humanos⁸.

Nessa mesma linha, o princípio n. 5 afirma a responsabilidade do Estado de exercer uma supervisão adequada das empresas por eles contratadas e pela promulgação de normas que possam afetar o gozo dos direitos humanos. O princípio n. 6 segue o mesmo raciocínio, ao destacar a possibilidade dos Estados de promover os direitos humanos nas transações comerciais, nas múltiplas atividades de compra por ele desenvolvidas, estipulando os termos dos contratos de modo a seguir as normas nacionais e internacionais de proteção.

Por sua vez, o princípio n. 9 esclarece ser necessária a manutenção de um marco normativo nacional e individual de cada país para que as obrigações de direitos humanos sejam seguramente cumpridas. Nesse contexto, salienta-se a possibilidade de firmar acordos políticos sobre as atividades empresariais com outros Estados e com as próprias empresas. Aqui, os acordos econômicos dos Estados ocupam importante papel, podendo ser formulados de diferentes maneiras, como por meio de tratados bilaterais de investimento, acordos de livre comércio e contratos de projetos de investimento (RUGGIE, 2011, p. 8).

O primeiro pilar dos Princípios Orientadores discute, portanto, as formas de controle, prevenção e reparação que o Estado pode ter visando o tratamento das violações de direitos humanos decorrentes das atividades empresariais. No Brasil, algumas leis e políticas já podem ser enquadradas nesse modelo, sendo que algumas são voltadas à prevenção, investigação, punição ou reparação, como por exemplo o Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo (CDHE, 2017, p. 24). O referido plano foi elaborado pela Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) e já está na sua segunda versão.

As ações lá previstas trazem os responsáveis pela sua execução, o prazo para o seu desenvolvimento e os possíveis parceiros. Além disso, traz medidas de combate ao trabalho escravo com diferentes abordagens, como ações de repressão – especialmente relacionadas à ampliação e melhorias de condições das equipes de fiscalização, reinserção e prevenção –, como o apoio à reforma agrária e geração de emprego e renda em regiões com altos índices de trabalho escravo. Ademais, o plano reconhece a

⁸ Para mais discussões sobre o assunto, ver texto que aborda a responsabilidade do BNDES sobre a atuação das empresas por ele financiadas em relação às violações de direitos humanos: CONECTAS DIREITOS HUMANOS. *Desenvolvimento para as pessoas? O financiamento do BNDES e os direitos humanos*. São Paulo: Conectas Direitos Humanos, 2014.

necessidade de se manter um dos principais instrumentos brasileiros contra o trabalho escravo, a chamada “lista suja” (CONATRAE, 2008).

2.2.2 A obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos

O segundo pilar dos Princípios Orientadores trata da responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, abrangendo os princípios de n. 11 ao n. 24. Consoante o documento, as companhias podem assumir programas voluntários e fomentar atividades para apoiar e promover os direitos humanos. Entretanto, isso não compensa a necessidade de cumprirem suas obrigações legais no desempenho de suas atividades comerciais. Nesse sentido, de acordo com o princípio n. 11, as empresas têm a obrigação de não violar os direitos humanos e enfrentar os impactos pelas violações de direitos humanos com as quais tenham algum envolvimento.

Em consonância com as regras já existentes no âmbito mundial, o princípio n. 12 reafirma a responsabilidade das empresas quanto aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – incluindo a Carta Internacional de Direitos Humanos e a Declaração da Organização Internacional do Trabalho. Essa obrigação independe da capacidade do Estado de proteger os direitos fundamentais em seu território, assim, ainda que instaladas em um país sem arcabouço legal capaz de responsabilizar as empresas pelas violações, elas têm a obrigação de respeitar os direitos humanos.

Os princípios n. 13 e n. 14 tratam dos limites de atuação das empresas, que devem evitar que as suas próprias atividades causem danos aos direitos humanos, reparando-os caso ocorram, devendo, ainda, atuar no sentido de prevenção ou mitigação dos impactos negativos causados pelas suas relações comerciais. As ideias apresentadas nessa seção aprofundam aquela já apresentada pelos Parâmetros, vale dizer, de que as empresas têm a *responsabilidade de respeitar* os direitos humanos, de modo que se exige que as companhias, além de absterem-se de violar, também evitem que as suas atividades e relações comerciais contribuam com os danos sobre esses direitos (CDHE, 2013, p. 4).

Ressalta-se que se trata de uma responsabilidade de todas as empresas, independentemente da estrutura societária ou do setor de atuação. Contudo, quanto maior e mais complexa for a companhia e quanto mais impacto sua atividade causar nos direitos humanos, maior será a capacidade de assumir essa responsabilidade. Isto é, de acordo com o princípio n. 14 a complexidade dos mecanismos que a empresa deverá

adotar para assumir a sua responsabilidade pode variar conforme a área de atuação, o tamanho, o contexto operacional e, principalmente, em função da seriedade dos impactos que as suas atividades gerem. Assim, a ruptura da barragem de Mariana em 2015 é um exemplo triste de como a mineradora Samarco e as suas controladoras Vale e BHP Billiton não adotaram instrumento corretos para prevenir violações de direitos humanos e de como os impactos causados dessas empresas são enormes.

Os princípios n. 13 e 14 afirmam expressamente a responsabilidade das empresas pelos “*impactos negativos sobre os direitos humanos*”. Conforme resposta do Alto Comissariado da ONU, em resposta à OCDE em 2013, a responsabilidade das empresas não se restringe àquelas violações relacionadas diretamente às suas atividades, mas também nos casos em que suas operações e parceiros comerciais estiverem envolvidos (UN, 2012, pp. 20-22). Tendo como base os POs e o Guia Interpretativo da ONU, o Grupo de Direitos Humanos e Empresas da FGV categorizou as três formas pelas quais as empresas tornam-se responsáveis por impactos em direitos humanos, conforme o seu envolvimento: causa, contribuição e conexão (CDHE, 2017, p. 31).

Antes, um conceito importante para analisar a responsabilidade das empresas é a ideia de *esfera de influência*, introduzida pelo Pacto Global analisado anteriormente. No Relatório 8/16 em que Ruggie apresenta o tripé “Proteger, Respeitar, Remediar”, ele ressalva que *influência* pode significar o impacto nos locais e comunidades em que as atividades empresariais causam aos direitos humanos ou poder sobre outro agente que determina diretamente a violação de direitos humanos (RUGGIE, 2008, p. 68).

No entanto, esse conceito tem sido operacionalizado de forma obscura, apenas a partir da ideia proximidade geográfica. Assim, Ruggie tenta redefinir a ideia de *influência*, agregando-lhe as noções de *causalidade* e *controle*, de modo que a responsabilidade das empresas seja respaldada não apenas na proximidade geográfica entre a violação e a causa, mas também em três fatores principais: 1) nas redes de atividade das empresas; (2) nas relações comerciais que ela estabelece e; (3) nos efeitos e impactos produzidos (RUGGIE, 2008, parágrafos 16 e 72).

Como o principal objetivo deste trabalho é analisar a responsabilidade das empresas pelas violações de direitos humanos em suas cadeias de produção, cabe fazer algumas observações. A responsabilidade das grandes empresas da indústria têxtil inclui tanto as suas ações, quanto as suas omissões. Entretanto, a responsabilidade também exige que elas previnam e mitiguem os impactos causados pelas suas relações

comerciais, incluindo aí entidades de sua cadeia de valor diretamente relacionadas com as suas operações mercantis de produtos ou serviços, como por exemplo as subcontratadas e quarteirizadas para a confecção de roupas.

Especificamente sobre as formas de responsabilizar as empresas, a *causa* é a mais objetiva delas, nesse caso há uma relação direta entre a atividade da empresa e o impacto negativo (CDHE, 2017, pp. 31-32). Um exemplo é quando no próprio estabelecimento comercial é flagrado trabalho escravo ou exploração infantil.

As empresas também podem ser responsabilizadas quando *contribuem* para a violação de direitos humanos de duas maneiras diferentes (CDHE, 2017, pp. 3). A primeira é quando os danos são ocasionados pelas atividades da empresa e de outras entidades, como governo e outras empresas (CDHE, 2017, p. 33). A segunda, quando a empresa não é a causadora direta da violação, mas contribui de outra forma, como por exemplo por meio da concessão de financiamentos ou pressionando subcontratados. Nesses casos, a avaliação da responsabilidade da empresa depende da capacidade da empresa de cessar a contribuição e influenciar os terceiros envolvidos e causadores dos impactos negativos (CDHE, 2017, p. 33).

Por fim, as empresas podem ser responsáveis por *conexão* quando as violações são causadas por operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais (CDHE, 2017, pp. 33). Referido modelo de responsabilização é o que ocorre nas cadeias produtivas da empresa, especialmente no caso de produtos e serviços nocivos, pois ainda que não diretamente a empresa exerce influência para que o impacto continue. Especificamente nos casos de responsabilidade da empresa por trabalho em condições análogas à escravidão na sua cadeia produtiva, a empresa final pode ser responsabilizada tanto por *conexão*, em razão das suas relações comerciais, tanto pela *contribuição*, já que em grande parte dos casos a empresa principal tem poder econômico e estipula condições de pagamento e prazo que pressionam os subcontratados.

A categorização da responsabilidade por *contribuição* e por *conexão* formulada pela FGV (CDHE, 2017) se relaciona diretamente com a ideia de cumplicidade, definida como uma conivência ou um envolvimento indireto de empresas nas violações de direitos humanos cometidos por terceiros (RUGGIE, 2008, parágrafo 73). A empresa pode ser cúmplice nos casos em que a sua omissão visa apoiar, impulsionar ou sustentar

os abusos e nos casos de benefício, em que a companhia se beneficia diretamente das violações de direitos humanos de terceiros (RUGGIE, 2008, parágrafo 73).

O Guia Interpretativo do Alto Comissariado da ONU utiliza algumas situações para exemplificar as hipóteses em que a empresa pode ser responsabilizada por causar, contribuir ou se relacionar com casos de violações de direitos humanos. Nesse sentido, duas situações apresentadas tratam diretamente de cadeias produtivas na indústria têxtil.

Primeiro, a empresa *contribui* para a violação de direitos humanos quando ela imprevisivelmente altera seus pedidos para subcontratados, sem ajustar os prazos e preços, colaborando para que eles acabem violando direitos trabalhistas em razão de conseguir entregar o pedido (UN, 2012, p. 17).

Segundo, a empresa está ligada ao impacto adverso a direitos humanos quando crianças trabalham na confecção de vestuário das suas subcontratadas, nessa hipótese ainda que a companhia não tenha diretamente utilizado trabalho infantil, há uma relação direta entre os produtos confeccionados e a violação a direitos humanos (UN, 2012, p. 31).

Para cumprirem os compromissos com os direitos humanos, de acordo com o princípio n. 15, as empresas devem desenvolver meios de reparação dos prejuízos sobre os direitos humanos relacionados à sua atuação (SCABIN, 2015, p. 165). Desse modo, cumpre salientar que as violações potenciais devem ser tratadas com medidas de prevenção e mitigação, enquanto os impactos já ocorridos devem ser devidamente reparados (RUGGIE, 2011, p. 13).

O princípio n. 15 estabelece os procedimentos e políticas a serem adotados pelas empresas para a consolidação do respeito aos direitos humanos. São eles: 1) compromisso político das empresas de assumir a sua responsabilidade; 2) reparação de todos os impactos negativos sobre os direitos humanos pelas empresas e; 3) auditoria em direitos humanos – *due diligence*.

Os princípios de n. 16 a 24 são operacionais e detalham como deverão ser realizados os procedimentos, especialmente as auditorias na avaliação de riscos (RUGGIE, 2011, p. 13). Esse é um território familiar para as empresas, já que as auditorias são realizadas em diversos campos nos negócios. Todavia, a utilização desse conceito no âmbito dos direitos humanos e na área de governança pública internacional é nova, carecendo ainda de muitos estudos e discussões (RUGGIE, 2011, p. 13). Trata-

se de um processo de gestão que deve ser implementado e executado pelas companhias, de forma contínua, sempre de acordo com o seu setor de atuação, tamanho, território, risco de violações de direitos humanos pela atividade, sujeitos e comunidades impactadas (SCABIN, 2015, p. 165).

A auditoria em Direitos Humanos deve ser um processo contínuo que busca fazer as empresas tomarem consciência dos impactos que as suas atividades podem produzir sobre os direitos humanos (RUGGIE, 2008, parágrafo 56). Nesse sentido, o seu principal objetivo é avaliar a natureza dos impactos negativos sejam eles potenciais ou atuais.

Conforme o princípio n. 17, o procedimento de auditoria deve: a) incluir os impactos negativos que a companhia tenha causado (ou contribuído) em direitos humanos; b) ser implementado levando em consideração a complexidade da empresa, o contexto de operação e do risco de graves consequências para os direitos humanos e; c) ser contínuo (RUGGIE, 2011, p. 15).

Para tanto, os objetivos da auditoria em direitos humanos se vinculam diretamente a quatro diferentes procedimentos. A primeira etapa do processo de auditoria é chamada de avaliação de impacto em direitos humanos (AIDH), cuja função é identificar os impactos do negócio no território e em todo o processo comercial, levando em consideração as peculiaridades de cada caso, as vulnerabilidades já existentes e os meios de intervenção possíveis (GDHE, p. 9). Já as duas etapas posteriores, de integração e de monitoramento, se relacionam com as ações que deverão ser realizadas no âmbito interno da empresa, atuando para prevenir e mitigar as violações. Por fim, a última etapa de comunicação é avaliativa dos processos realizados, além de exigir a prestação de contas dos envolvidos.

A auditoria é um processo que pode contribuir muito para a proteção dos direitos humanos frente às atividades empresariais. Entretanto, para que seja realmente efetiva, é dizer, para que ela cumpra o seu papel de prevenção dos impactos e de realização de diagnósticos precisos, é necessária a implementação de mecanismos de participação da comunidade (SCABIN, 2015, p. 67). Nesse sentido, os próprios Princípios Orientadores determinam a consulta a grupos potencialmente afetados no momento de aferição dos riscos potenciais (RUGGIE, 2011, p. 15).

A participação da comunidade afetada é uma questão sensível, que desperta a atenção de diversos agentes. Nesse sentido, o Guia Interpretativo sobre os Princípios Orientadores elaborado pela ONU destaca a importância de os afetados pelos processos participarem das discussões sobre direitos humanos. Outro documento importante é o Guia de Avaliação e Gestão de Impactos em Direitos Humanos, que discute pontos centrais sobre a relação entre empresa e comunidade na avaliação de riscos e impactos (IFC, 2010). Conforme esse guia, a participação da comunidade depende de quatro argumentos principais, sendo basicamente a identificação dos agentes envolvidos, a análise dos atores sociais, a relação com a comunidade e a administração das reclamações.

Na experiência brasileira ainda existem poucos procedimentos de auditoria e de consulta à sociedade. Um dos exemplos são os mecanismos de participação do processo de licenciamento ambiental. Atualmente, o controle de impacto no entorno dos grandes empreendimentos é realizado por meio de licenciamento ambiental, que, apesar de ter diferenças significativas em relação aos processos de auditoria, também prevê a participação das comunidades afetadas, sendo um importante objeto de análise sobre o assunto (SCABIN, 2015, p. 67). Nesse sentido, a legislação brasileira aponta três meios de participação no licenciamento: pedidos de informação, de consulta e de audiência pública. Ademais, o Brasil também ratificou a Convenção n. 169 da Organização Mundial do Trabalho, que estabelece o direito de consulta às comunidades tradicionais dos territórios afetados.

2.2.3 Acesso a remédios judiciais e não judiciais

Por fim, o terceiro pilar sobre o qual Ruggie (2011) fundamenta a sua teoria abrange os princípios de n. 25 a 31 e trata dos remédios a serem adotados para a reparação dos atingidos em caso de descumprimento dos direitos humanos pelas empresas. Conforme o comentário ao princípio n. 25, a reparação pelas violações de direitos humanos depende de questões procedimentais - como, por exemplo, os vários mecanismos de denúncia existentes - e de questões de mérito - como pedidos de desculpas, restituição, compensações econômicas e sanções punitivas (RUGGIE, 2011, p. 19). Garantir a existência e o acesso a esses remédios é dever do Estado, que, conforme o princípio n. 25 deve tomar medidas apropriadas para garantir pelas vias - judiciais, administrativas, legislativas ou por outros meios - o acesso a esses mecanismos pelos afetados.

A operacionalização dos Princípios Orientadores depende, assim, do acesso a mecanismos de reparação estatais judiciais, estatais não judiciais e não-estatais. No tocante aos mecanismos judiciais, eles devem garantir o cumprimento do devido processo legal, a imparcialidade e a integridade (CDHE, 2017, p. 45). No direito brasileiro, um importante remédio judicial utilizado para discutir a violação dos direitos humanos nas cadeias de produção são as ações civis públicas, instrumento destinado à reparação de danos morais e patrimoniais causados a determinados setores, como meio ambiente e trabalhadores.

Por sua vez, os mecanismos estatais não judiciais são aqueles utilizados por órgãos cuja atribuição é investigar ou fiscalizar fatos que poderão servir de base para ações oficiais (CDHE, 2017, p. 50). Dentro desse grupo vale a pena destacar no direito pátrio o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC). Celebrados pelo Ministério Público, os TACs são amplamente utilizados no combate ao trabalho escravo nas cadeias de produção, podendo estabelecer sanções e multas em caso do descumprimento das empresas das obrigações pactuadas. Ademais, no âmbito do direito do trabalho, a atuação da Administração Pública por meio das fiscalizações do Ministério do Trabalho e Emprego e dos autos de infração administrativa, é essencial para o combate ao trabalho escravo nas cadeias de produção e para a própria celebração de TAC ou proposição de ações civis públicas. Por fim, uma das medidas tomadas pelo governo brasileiro mais bem-sucedida – e por isso constantemente alvo de ataques – foi a implementação da “Lista Suja”, publicação feita pelo MTE com o nome dos estabelecimentos em que foram encontrados trabalhadores em condições análogas à escravidão.

2.2.4 Considerações sobre os Princípios Orientadores e a responsabilização das empresas por violações em suas cadeias de produção

Os Princípios Orientadores desenvolvidos por Ruggie (2011) são objeto de amplo debate pelos grupos envolvidos, enquanto governos e empresas globais adotaram o modelo, uma série de acadêmicos e ONGs os têm criticado, especialmente em razão de vagueza de conceitos e da falta de capacidade para formular remédios judiciais e extrajudiciais.

Uma crítica recorrente é sobre a afirmação de Ruggie de que as empresas só têm a responsabilidade de respeitar os direitos fundamentais, conforme determinado no pilar 2 dos Princípios Orientadores. A parte normativa do marco Ruggie destaca bastante o

cerne negativo da responsabilidade das empresas, ou seja, não causar danos (BILCHITZ, 2010, p. 216). Nesse sentido, ao analisar o Relatório de 2008 e o tripé “Proteger, Respeitar e Remediar”, é evidente que o seu marco estreita o foco para a tarefa das companhias de evitar danos fundamentais, obrigação essa demasiadamente estreita e que poderia reduzir a imposição de obrigações mais amplas às empresas (BILCHITZ, 2010, pp. 217-228).

A determinação feita pelo Pilar 2 de que a obrigação das empresas é apenas respeitar, é também um dos principais problemas para aplicar os princípios orientadores nos casos de responsabilidade da empresa principal em uma cadeia de produção ou da empresa matriz diante das violações de suas subsidiárias.

Os princípios de n. 12 a 14 distinguem as situações em que a empresa contribui para o dano e os casos em que ela é associada a outro agente violador de direitos humanos. Na hipótese em que a empresa contribuiu para o dano, os Princípios Orientadores preveem dois modos diferentes de lidar com a situação (MARES, 2012, p. 4). Primeiro, ela pode priorizar prevenir e mitigar as situações com impactos mais severos (RUGGIE, 2011, princípio 14). Segundo, ela pode adotar as medidas de auditoria em direitos humanos (RUGGIE, 2011, princípio 15).

Entretanto, a principal dificuldade reside em responder a seguinte indagação: por que a empresa tem que assumir responsabilidade pelas ações de terceiro se as suas condutas não contribuíram para as violações de direitos humanos? (MARES, 2012, p. 5). Ruggie (2011), deliberadamente, não tratou sobre a doutrina da responsabilidade civil dos empreendimentos, que iria superar a responsabilidade limitada de uma vez só. Na verdade, os Princípios Orientadores não avançam em nenhuma teoria sobre responsabilidade ou em como alocar responsabilidade de grupos e redes empresariais (MARES, 2012, p. 5). Dessa forma, enquanto a empresa pode ser responsabilizada por contribuir com o dano, a responsabilização por associação é muito mais complicada perante a construção dogmática da responsabilidade

Conforme Radu Mares (2012, p. 6), o que Ruggie fez foi colocar a responsabilidade civil como um problema dos mecanismos para responsabilizar as empresas, isto é, como uma barreira dos remédios judiciais discutidos no terceiro pilar. Assim, a parte substancial sobre responsabilidade das empresas, discutida no Pilar 2, trata de um esboço de expectativas sociais, com força de *soft law* (MARES, 2012, p. 6). Entretanto, quando aplicada em situações que envolvam empresas principais, os

Princípios Orientadores a partir de uma análise minuciosa se mostram extremamente fracos (MARES, 2012, p. 6).

Nesse sentido, para o referido autor, os Princípios Orientadores são aplicáveis nos casos de multinacionais, mas apresentam muitos problemas quando se trata de entidades separadas, como um grupo ou rede empresariais, isto é, eles não são defeituosos, mas sim incompletos (MARES, 2012, p. 7). Dessa forma, uma solução apresentada pelo autor para preencher as lacunas, é discutir o assunto a partir das construções jurisprudenciais de responsabilidade por negligência, abordagem essa importantíssima no direito brasileiro para os casos de responsabilização das empresas pelas violações nas suas cadeias de produção.

Os Princípios Orientadores e o Relatório de 2008 também são extremamente criticados por enfatizarem as expectativas sociais sobre as empresas, ao invés de tratarem das suas obrigações legais (NOLAN, 2013, p. 3). Assim, em razão da natureza de *soft law*⁹, os Princípios incentivam, mas não exigem que as companhias respeitem os direitos humanos.

Afirmar que *soft law* significa não ter lei alguma é muito simplista (NOLAN, 2013, p. 8). Especificamente no caso de direitos humanos e empresas, os documentos produzidos nas últimas décadas, apesar de não serem legalmente vinculantes, contribuíram muito para estabelecer padrões de conduta dos entes privados (NOLAN, 2013, p. 8). Entretanto, o uso consistente desse modelo é um indicativo da emergência e necessidade de discutir a governança e responsabilidade das redes empresariais, sobre o escrutínio não apenas dos Estados, mas também de ONGs e demais *stakeholders* (NOLAN, 2013, p. 9).

Nas cadeias de produção, os códigos voluntários são massivamente utilizados por empresas como uma forma de atender os requisitos de *compliance* em relação às questões de direitos humanos. Tais códigos, que parecem ter originados de um fórum de *stakeholders*, são um meio de estabelecer regras que as companhias devem adotar.

Entretanto, se a proteção dos indivíduos pelas violações de direitos humanos pelas empresas já é complexa em todos os setores, o problema é particularmente mais complicado quando envolve cadeias globais de produção (NOLAN, 2013, p. 17). As cadeias produtivas são essencialmente desenvolvidas para reduzir os custos de mão de

⁹ Justine Nolan (2013, p. 7) define *soft law* como resoluções voluntárias e códigos de conduta que não são vinculantes, formulados e adotados por organizações regionais e internacionais, com o objetivo de promover princípios internacionais.

obra de produtos como vestuários e calçados, todavia, continuam expandido para mais produtos e serviços que variam de chips de computadores até pesquisa sobre medicamentos (NOLAN, 2013, p. 17).

Nesse cenário, as formas tradicionais de regulação trabalhistas não conseguem acompanhar o desenvolvimento desse mercado global. Desse modo, as cadeias globais se estendem por múltiplas jurisdições, mas efetivamente são reguladas por nenhuma (NOLAN, 2013, p. 17). Essa ausência de regulação, combinada com a competição pelo mercado global, invariavelmente culmina em abusos de direitos humanos, especialmente envolvendo direitos trabalhistas (NOLAN, 2013, p. 17). Como resposta, organizações da sociedade civil têm tentando dar publicidade a essas violações de direitos trabalhistas, expondo as marcas envolvidas.

No tocante aos Princípios Orientadores, a decisão de colocar a responsabilidade de respeitar os direitos humanos das empresas como um compromisso e não como uma obrigação foi deliberada (NOLAN, 2013, p. 21). Assim, ela está no âmbito das expectativas sociais e não das obrigações legais. Do mesmo modo, não existe dever de conduzir os processos de auditoria em direitos humanos, podendo eles ser ou não internalizados pela companhia.

Os documentos de *soft law* sozinhos podem não ter legitimidade se não combinados com alguma regra vinculante que exija o cumprimento das obrigações legais (NOLAN, 2013, p. 23). Assim, eles serão mais efetivos se forem usados como precursores dos instrumentos de *hard law* ou como suplementos desses dispositivos (NOLAN, 2013, p. 23). O fato de os Princípios Orientadores terem sido elaborados a partir da Comissão de Direitos Humanos da ONU e terem sido aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU os coloca em um patamar de importância maior e potencialmente com mais chances de se tornarem vinculantes (NOLAN, 2013, p. 24).

Em suma, o campo dos direitos humanos e empresas é conhecido pelas dificuldades de formular e aprovar um tratado, visto que essa medida exige um comprometimento político não muito comum nessa área (NOLAN, 2013, p. 26). Os Princípios Orientadores são os documentos mais recentes de *soft law*, formulando e adotando importantes políticas para responsabilização das empresas. Entretanto, esse passo não é suficiente, o campo dos direitos humanos e empresas precisa de parâmetros mais claros e robustos, que não apenas incentivam, mas também exigem o respeito aos direitos humanos (NOLAN, 2013, p. 27).

A despeito de todas as dificuldades, a aprovação dos POs pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU implica no dever dos Estados-membros da ONU com a implementação dos princípios do documento. Assim, o Brasil como estado-membro deve mapear o contexto nacional de direitos humanos e as lacunas normativas existentes, de modo a estabelecer parâmetros para a conduta das empresas em relação aos direitos humanos e possíveis mecanismos para a responsabilização dos entes privados nos casos de violações aos direitos fundamentais.

3. A QUESTÃO DA EXPLORAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL E A RESPONSABILIDADE CIVIL NA CADEIA PRODUTIVA: A INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO COMO EXEMPLO

3.1 A indústria brasileira do vestuário

A indústria têxtil e de vestuário brasileira é uma das mais completas do mundo, visto que ela se faz presente desde a produção de fibras e plantação de algodão, até a confecção e varejo em larga escala (ABIT, 2017).

Nesse contexto, a indústria têxtil e de vestuário é um empregador extremamente relevante na economia brasileira. Conforme estatísticas oficiais, trata-se do segundo maior empregador da indústria de transformação, ficando atrás apenas da indústria de bebidas e alimentos (MTE, 2017a). De acordo com os dados do Ministério do Trabalho e Emprego, em 2016 o setor foi responsável por 865.179 empregos formais, concentrados na fabricação de roupas e outros artigos de vestuário (MTE, 2017a). Ademais, a Associação Brasileira de Indústria Têxtil e de Confecções estima que são 1,5 milhão de empregados - de empresas têxtis ao varejo - e 8 milhões de pessoas que trabalham indiretamente ou são beneficiadas por efeitos de renda (ABIT, 2017a).

Cumprir observar que entre os costureiros – a maior categoria profissional na indústria – a maioria dos trabalhadores são mulheres¹⁰. Além disso, a remuneração média dos trabalhadores fica próxima ao salário mínimo. Em 2017, nas cidades de São Paulo e Osasco, o piso salarial dos trabalhadores entrantes foi acordado em R\$ 1.030,40 e, para os qualificados, R\$ 1.365,70 (SINDICATO DAS COSTUREIRAS E TRABALHADORES – SÃO PAULO E OSASCO, 2016, p. 2).

Apesar de ter sido afetado pela crise econômica que o Brasil atualmente enfrenta e pela concorrência dos produtos asiáticos, o setor ainda é forte no país e o quarto maior parque produtivo de confecção do mundo (ABIT, 2017). Assim, a despeito da queda de produção que a indústria têxtil enfrentou entre 2014 e 2016, no primeiro semestre de

¹⁰ O recorte de gênero nas discussões sobre direitos humanos e empresas é de extrema relevância. Nesse sentido, vide: CARDIA, Ana Cláudia Ruy. Empresas, direitos humanos e gênero: desafios e perspectivas na proteção e na emancipação da mulher pelas empresas transnacionais. *Dissertação*. São Paulo: PUC, 2014.

2017 o setor registrou recuperação econômica e foi um dos únicos na economia brasileira cujo saldo de evolução de emprego foi positivo (MTE, 2017a).

Dentre os fatores que contribuíram para o desenvolvimento do setor nos últimos anos, um dos principais foi o desenvolvimento no país do modelo chamado “*fast fashion*”, especialmente por meio da entrada de empresas mundiais no varejo brasileiro (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 3). A precursora desse novo modelo empresarial foi a espanhola Zara, maior e mais conhecida marca do Grupo Inditex. Fundado por Amâncio Ortega no interior da Espanha, hoje o grupo é o maior varejista de moda do mundo em número de lojas, somando 7.385 (INDITEX, 2017).

A introdução do *fast fashion* no Brasil deu início a um modelo empresarial caracterizado pela volatilidade, velocidade, variedade e que possibilita o atendimento às mudanças demandadas pelo mercado em pouquíssimo tempo (ČIARNIENĖ; VIENAŽINDIENĖ, 2014). Especificamente, a oferta passa a ser de peças descartáveis, vendidas a preços baixos, e baseada nas tendências de moda mais recentes. Para tanto, as fábricas – que antes tinham produções voltadas para as coleções de inverno e verão – passaram a ter que se organizar em cadeias de suprimento para produzirem peças com rapidez suficiente e preço atraente para satisfazer as demandas dos clientes (REPÓRTER BRASIL; SOMO 2015, p. 3).

A lógica do *fast fashion* modificou consideravelmente o comércio têxtil, visto que esse seguia o caminho oposto: as coleções eram planejadas e desenhadas por quase um ano, para apenas depois serem fabricadas durante aproximadamente 3 meses e, por fim, serem entregues aos distribuidores (REPÓRTER BRASIL; SOMO 2015, p. 3). Com o sistema de moda rápida, as pesquisas de tendências e o processo de criação das empresas foram amplamente reduzidos. A principal estratégia passou a ser atender o desejo imediato do consumidor, focando no *feedback* de vendas e na observação do comportamento dos clientes de outras grandes empresas de varejo de roupas (MORO, 2016, p. 55).

O sistema de fabricação do *fast fashion*, em que as roupas são fabricadas com rapidez, em grande quantidade e a preços acessíveis, se tornou popular no Brasil. Estima-se que, em 2015, cerca de 20% da indústria têxtil nacional já trabalhava a partir dessa lógica (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 3). Entretanto, se por um lado o modelo facilita o acesso dos consumidores – especialmente da classe média – às últimas tendências globais, por outro ele potencializa problemas sociais e ambientais significativos da indústria têxtil (TURKER; ALTUNTAS, 2014).

Na indústria de moda rápida, os varejistas precisam captar as tendências e traduzi-las em produtos de ciclo de produção e venda curtos (MORO, 2016, p. 56). Consequentemente, para dinamizar e baratear a produção, são frequentes os casos de grandes marcas que adquirem seus produtos semi ou acabados, de oficinas de costura independentes e terceirizadas. Assim, as terceirizações intensas – e muitas vezes irregulares – das cadeias produtivas das marcas acabam se tornando a origem dos problemas sociais gerados pelo modelo do *fast fashion* (REPÓRTER BRASIL; SOMO 2015, p. 4).

As terceirizações e quarteirizações ajudam a reduzir os custos trabalhistas e tributários, e por isso são frequentemente utilizadas na indústria têxtil. Com o *fast fashion*, essa prática ficou ainda mais comum. Entretanto, frequentemente são encontrados trabalhadores que atuam em más condições de trabalho, especialmente nas oficinas de costura que são fornecedoras independentes de grandes marcas (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 4).

Em outras palavras, esse mercado mais dinâmico contribui para a ampliação do trabalho informal na indústria de vestuário, pois etapas do setor têxtil que demandam muita mão de obra, como a costura, foram terceirizadas a uma cadeia oficinas pequenas e precárias, com o objetivo de gerar menores custos fixos para as grifes (BIGMANI, 2011).

O aumento do trabalho informal e a precarização das condições de trabalho nas oficinas de costura culminam em vários problemas. Dentre eles, a questão mais séria é a escravidão moderna, especialmente de trabalhadores imigrantes de outros países da América do Sul (REPÓRTER BRASIL; SOMO 2015, p. 20)¹¹. Conforme o projeto “Mapeamento sobre Tráfico de Pessoas e Trabalho Escravo no Estado de São Paulo”, realizado pela Secretaria de Gestão Pública e pela Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania, no cenário maior dos ramos de exploração laboral, as vítimas estão ligadas a empresas menores, subcontratadas por uma empresa maior. (GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2015, p. 71). Ademais, de acordo com o mesmo estudo, em alguns casos as pessoas jurídicas são criadas apenas com o intuito de dificultar a fiscalização por órgãos públicos, sendo as terceirizações ou quarteirizações um dos maiores desafios

¹¹ Conforme análise dos procedimentos judiciais e extrajudiciais do MPT e MPF no Estado de São Paulo, é possível verificar uma tendência de vítimas oriundas da América do Sul para trabalharem no setor têxtil, especialmente nas pequenas oficinas terceirizadas ou “quarteirizadas” por grandes empresas do setor. Ademais, dentre as 15 ações do MPT em que a vítima era do Brasil, em 12 elas eram oriundas da região nordeste do país (GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2015, p. 50).

para o controle e resolução dos casos (GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO, 2015, pp. 71-72).

Nesse sentido, se por um lado o Brasil é reconhecido por ter uma atuação forte de combate a esses problemas, principalmente por meio da atuação de fiscais do Ministério do Trabalho, por outro, os padrões de sustentabilidade e de responsabilidade empresarial avançam de forma lenta e sem perspectiva de mudança (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 4).

3.1.1 Marco jurídico brasileiro

Apesar de ter sido constatada oficialmente pelo governo federal apenas em 1995¹², a prática do trabalho escravo como forma de exploração do trabalho humano não é uma novidade no Brasil (LIMA, 2011, p. 199). Embora a maior parte dos casos de libertação de trabalhadores ocorram nas regiões norte e centro-oeste, o trabalho escravo não ocorre apenas nas regiões consideradas longínquas, muito pelo contrário, com formas cada vez mais diferentes de exploração do trabalho humano, ele avança para diversas atividades econômicas em diferentes regiões do país (LIMA, 2011, p. 199).

A Constituição Federal estabelece no art. 1º, III, o princípio da dignidade da pessoa humana como valor fundamental para o Estado Brasileiro. Ademais, o art. 5º, III prevê que ninguém será submetido a tratamento degradante. Especificamente sobre os direitos do trabalhador, o art. 7º, XXII da carta magna afirma que é direito do trabalhador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Ademais, no âmbito do direito internacional, o país é signatário de vários tratados internacionais contrários à exploração do trabalhador. Dentre eles cumpre destacar a Convenção sobre a Escravatura (1926); a Convenção n. 29 da OIT (1930) que versa sobre trabalho forçado ou obrigatório; a Convenção n. 105 da OIT (1957) que trata sobre a abolição do trabalho forçado e a Convenção Americana de Direitos Humanos (1969), conhecida como Pacto de San José da Costa Rica.

¹²Em 1995 o Brasil iniciou um processo de reconhecimento da escravidão em seu território e começou a tomar medidas para combatê-lo, dessa forma foram instituídos os Grupos Especiais de Fiscalização Móvel no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. Essas medidas foram uma reação ao caso José Pereira, que correu na Corte Interamericana de Direitos Humanos. Entretanto, somente em 2003 o Estado brasileiro firmou um acordo internacional em que assumiu a responsabilidade em relação ao caso, pois os órgãos estatais não foram capazes de prevenir o trabalho escravo, nem de punir os responsáveis pela violação (NOGUEIRA, 2015, p. 237).

No ordenamento brasileiro, a tipificação da conduta de condição análoga à de escravo é feita pelo art. 149 do Código Penal¹³. De acordo com o referido dispositivo legal, se enquadram no conceito de trabalho em condição análoga à de escravo os trabalhos forçados; as jornadas exaustivas; os trabalhos em condições degradantes; as restrições de locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto; o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte para manter o trabalhador no local de trabalho; a vigilância ostensiva no local de trabalho e a retenção de documentos ou objetos pessoais do trabalhador para mantê-lo no local de trabalho¹⁴. Dessa forma, não é apenas a falta de liberdade que caracteriza o trabalho em condições análogas à de escravo, mas também o trabalho sem as condições mínimas de dignidade (BRITO FILHO, 2011, p. 125).

A tutela penal responsabiliza as pessoas físicas que submetem outras ao trabalho em condição análoga à de escravo, assim, o Código Penal prevê penas de dois a oito anos de reclusão, além de multa e de pena correspondente à violência. Ademais, o art. 197 do mesmo dispositivo legal pune o uso de violência ou grave ameaça para constranger alguém a trabalhar, enquanto o tráfico de pessoas é punido pelos artigos 231 e 231-A com penas entre dois a oito anos.

Dentre as principais possibilidades de condição análoga à de escravo, cabe destacar o trabalho forçado, o trabalho em jornada exaustiva e o trabalho em condições degradantes.

O trabalho forçado a que se refere o art. 149 do Código Penal não exige a prática de tortura ou de qualquer força física (NOGUEIRA, 2015, p. 239). Conforme a Convenção 29 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), é considerado forçado todo trabalho exigido de um indivíduo sob ameaça ou sob qualquer penalidade. Assim, o trabalhador pode ser coagido a prestar serviços por meio de ameaças física, psicológica e moral – como por exemplo a utilização da vulnerabilidade social e econômica dos trabalhadores imigrantes ilegais (NOGUEIRA, 2015, p. 239).

Em relação ao trabalho em jornada exaustiva, não há uma definição legal quanto ao termo. Segundo a Orientação n. 3 da Coordenadoria de Erradicação do Trabalho

¹³ A Lei n. 10.803/2003 alterou a redação do art. 149 do Código Penal, instituiu multa, penalidade pela violência aplicada, os §1º, §2º e seus respectivos incisos. Antes dessa mudança, era bem mais difícil a conceituação do trabalho escravo moderno, ou do trabalho em condições análogas à de escravo (LIMA, 2011, pp.199-200).

¹⁴ Dada a inexistência de definição na legislação trabalhista, a doutrina e a jurisprudência do Direito do Trabalho utilizam o conceito do art. 149 do Código Penal para os casos de análise do trabalho escravo (NOGUEIRA, 2015, p. 251).

Escravo, jornada exaustiva é aquela que “por circunstâncias de intensidade, frequência, desgaste ou outras, cause prejuízos à saúde física ou mental do trabalhador, agredindo sua dignidade, e decorra de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a sua vontade”. Em outras palavras, trata-se dos casos em que é imposto ao trabalhador um volume de trabalho que atinge a saúde física, psíquica e social do trabalhador.

Por fim, o trabalho em condições degradantes é, ao lado do trabalho forçado, uma das mais graves violações da dignidade da pessoa humana (MELO, 2015, p. 625). Um dos principais exemplos é a escravidão urbana, especificamente as oficinas de costura da grande de São Paulo. Nesses casos, frequentemente os órgãos fiscalizadores encontram ambientes extremamente degradados, com trabalhadores apertados em espaços pequenos, fiação elétrica improvisada, falta de higiene, maquinário sem proteção de segurança, dentre outros sérios problemas. Ademais, em grande parte dos casos, o local de trabalho se confunde com o local de moradia dos trabalhadores, fora a presença comum de crianças trabalhando ou acompanhando os pais.

Assim, as condições degradantes de trabalho estão relacionadas com questões sanitárias, de higiene e conforto, mas também com os riscos observados pelos trabalhadores no local de serviço, como por exemplo, o não fornecimento de equipamentos de proteção individual, as cadeiras sem regulagem nas oficinas de costura, a fiação elétrica clandestina e os botijões de gás instalados em espaços inapropriados (NOGUEIRA, 2015, p. 242). Por fim, limitações no âmbito pessoal do trabalhador, como por exemplo, na sua alimentação, moradia e convívio social também são típicos casos de trabalho em condições degradantes (BRITO FILHO, 2006, pp. 132-133).

Percebe-se que o trabalho em condições análogas à de escravo é uma grave violação de direitos humanos e o oposto do conceito de “trabalho decente” criado pela OIT o qual se baseia em quatro pilares: o diálogo social; a proteção social; o emprego de qualidade e o respeito às normas internacionais de trabalho (AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE, 2006, p. 5). Conforme Brita Filho, o trabalho decente é aquele em que os direitos do trabalhador são respeitados e a sua dignidade preservada (2011, p. 122). Assim, o trabalho análogo ao de escravo afeta a dignidade humana do trabalhador, visto que subtrai seu direito a condições laborais adequadas, além de negar o trabalho nas condições de trabalho decente (TIBALDI; VIVAN, 2016, p. 145).

3.1.2 Medidas para combater o trabalho escravo no Brasil

Diante da gravidade do problema, o governo brasileiro nos últimos anos tem adotado uma série de medidas de combate ao trabalho escravo. Em certa medida, o país se tornou referência mundial a partir de fiscalizações realizadas que resultaram no resgate de milhares de trabalhadores em condições análogas a de escravo (KALIL; RIBEIRO, 2015, p. 16).

O combate ao trabalho escravo no país pode ser analisado a partir de duas frentes: a repressiva e a assistencial-preventiva (KALIL; RIBEIRO, 2015, p. 16). A principal forma de atuação do Brasil é a vertente repressiva, em que, encontrados trabalhadores em condições análogas a de escravo, eles são resgatados pelos órgãos competentes e os seus responsáveis (KALIL; RIBEIRO, 2015, p. 16). Isto é, após a identificação do trabalhador em condições análogas a de escravo pela fiscalização, há a retirada imediata da pessoa desta situação¹⁵. Por sua vez, a vertente assistencial-preventiva são as políticas públicas de prevenção ao trabalho escravo e de acolhimento do trabalhador resgatado e vulnerável socialmente. Entretanto, essa abordagem ainda é incipiente no país e carente de legislação e iniciativas do poder público (KALIL; RIBEIRO, 2015, pp. 16-17).

Entre as principais medidas adotadas pelo governo brasileiro no combate ao trabalho escravo está a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) em 1995 (REPÓRTER BRASIL; SOMO 2015, p. 27). Coordenado pelo Ministério do Trabalho, especificamente pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, ele se dedica à detecção do trabalho em situação análoga à escravidão (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 27).

O GEFM é um grupo interinstitucional e os fiscais do trabalho recebem apoio dos procuradores do MPT, do MPF, dos agentes e delegados da Polícia Federal e da Polícia Rodoviária Federal. As ações de fiscalização são realizadas a partir de denúncias

¹⁵ Após o resgate do trabalhador, algumas medidas são tomadas para prover assistência financeira ao empregado encontrado em situação análoga à de escravo (KALIL; RIBEIRO, 2015, p. 19). Em primeiro lugar, o resgate implica o rompimento imediato do contrato de trabalho, em função do perigo que o empregado sofre e do não cumprimento das obrigações contratuais por parte do empregador (art. 483, “c” e “d”, CLT). Nesse caso, a rescisão do contrato de trabalho ocorre por demissão indireta, o que implica o pagamento do salário devido, aviso prévio, férias proporcionais e vencidas e FGTS. Em segundo lugar, o trabalhador resgatado tem direito ao recebimento de três parcelas de seguro-desemprego, originários do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Art. 2º C, Lei n. 7.998/90). Por fim, ele é encaminhado ao Ministério do Trabalho e Emprego para qualificação profissional e possível recolocação no mercado de trabalho (Art. 2º C § 1º, Lei n. 7.998/90).

encaminhadas ao MTE por meio de uma rede institucional de parceiros, como as OSCs e sindicatos, ou por inspeções de iniciativa própria, baseado em coletas de informações sobre setores e regiões mais vulneráveis (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 27).

Assim, os fiscais do trabalho coletam evidências, deslocam-se até a região para investigar a existência de trabalho em condições análogas a de escravo e, constatada a prática ilícita os trabalhadores são retirados do local de trabalho e registrados no seguro-desemprego (KALIL; RIBEIRO, 2015, p. 21).

Após a verificação da exploração do trabalho em condições análogas à de escravo e o resgate dos trabalhadores, o GEFM trata com o empregador de algumas questões principais como o pagamento de indenizações por dano moral aos trabalhadores resgatados; o pagamento de indenização por dano moral coletivo e a celebração de um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o MPT (KAILIL; RIBEIRO, 2015, p. 22)

O GEFM e o MPT normalmente buscam soluções extrajudiciais tanto em relação à compensação dos trabalhadores, quanto em celebração de TAC para ser firmado um compromisso de não reiterar as práticas de serviço em condição análoga à de escravo (KAILIL; RIBEIRO, 2015, p. 22). Entretanto, caso o empregador ofereça resistência, cabe ao MPT propor medidas judiciais para responsabilizar o empregador. Por fim, a partir dos relatórios do GEFM e do MPT, o Ministério Público Federal avalia se podem ser feitas acusações criminais para uma futura responsabilização criminal do empregador (REPÓRTER BRASIL, 2015, p. 29).

Um segundo instrumento importantíssimo para o combate ao trabalho em condições análogas à de escravo é a chamada “lista suja”. Considerada pelas Nações Unidas como um dos principais instrumentos de combate ao trabalho escravo contemporâneo, ela dá publicidade aos empregadores que utilizam esse tipo de mão de obra e impõe restrições comerciais às empresas, como por exemplo a proibição de obter crédito de bancos públicos (HOMA, 2016, p. 123). Ademais, as empresas que assinaram o Pacto Nacional contra o Trabalho Escravo concordam em restringir as relações comerciais com empresas que estejam na lista. Cumpre dizer que o Pacto Nacional foi lançado em 2005 e reúne empresas e sociedade civil para eliminar o uso de trabalho escravo em suas cadeias de suprimento (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 30). O pacto tem mais de 400 signatários que correspondem juntos a aproximadamente 30% do Produto Interno Bruto do Brasil (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 30).

A lista suja do trabalho escravo surgiu em novembro de 2003, pela portaria n. 1.234 que determinou que o Ministério do Trabalho e Emprego encaminhasse, semestralmente, uma lista com empregadores que mantinham trabalhadores em condições análogas à de trabalho escravo, para determinado órgãos¹⁶, com o objetivo de subsidiar ações no âmbito de suas competências (2003).

Entretanto, essa Portaria foi rapidamente revogada pela portaria n. 540, de 15 de outubro de 2004, que criou o Cadastro de Empregadores que tenham mantido trabalhadores em condições análogas à escrava e detalhou os procedimentos do Cadastro. Assim, conforme o art. 2º da portaria n. 540, a inclusão do nome do infrator na lista, depende de decisão administrativa final, relativa ao auto de infração decorrente de ação fiscal que tenha identificado os trabalhadores em condições análogas à de escravo (2004). Ademais, a Fiscalização do Trabalho deve monitorar o infrator por 2 anos após a inclusão do nome no Cadastro e, caso não haja reincidência, o referido nome deve ser excluído da lista, desde que os eventuais débitos trabalhistas, previdenciários e multas fiscais estejam devidamente quitados. Em 2011 uma nova portaria interministerial do MTE e da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, a Portaria Interministerial nº 2 de 12 de maio de 2011, revogou e atualizou a portaria anterior (HOMA, 2016, p. 123).

Contudo, a despeito da importância desse cadastro, o STF, em atendimento a uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5209), proposta pela Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias, suspendeu a portaria por decisão liminar do Ministro Ricardo Lewandowski, dando início a uma longa batalha judicial. A associação alegou que a lista não tem amparo legal e que ela nega às empresas o direito de legítima defesa (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 30).

Em maio de 2016, a ministra Cármen Lúcia revogou a medida cautelar e retirou o impedimento à publicação do cadastro. Isso porque a portaria interministerial n. 4 foi editada, revogando expressamente a Portaria nº 2, e principalmente sanando os pontos questionados na peça inicial da ação proposta pela Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias (2016).

¹⁶ Segundo o art. 1º da Portaria n. 1.234 do MTE, tais órgãos eram: a Secretaria Especial de Direitos Humanos; Ministério do Meio Ambiente; Ministério do Desenvolvimento Agrário; Ministério da Integração Nacional; e o Ministério da Fazenda (2003).

Dentre as mudanças realizadas, cabe destacar o art. 2º, §2º da Portaria nº4 que assegura o exercício do contraditório e da ampla defesa do administrado, a respeito da constatação de trabalho em condições análogas à de escravo no processo administrativo do auto de infração (2016). Ademais, o art. 5º da referida portaria, prevê a possibilidade de o empregador celebrar TAC ou acordo judicial com a União, objetivando sanar as irregularidades trabalhistas, reparar os danos causados e adotar medidas preventivas para evitar novas ocorrências (HOMA, 2016, p. 126). Nesse caso, conforme o art. 10, o empregador permanecerá em uma área de “observação” e, cumprindo as exigências, poderá pedir a sua exclusão após um ano (2016).

Entretanto, a lista não voltou a ser publicada pelo Ministério do Trabalho, por tal razão, o Ministério Público do Trabalho moveu uma ação civil pública para obrigar o Ministério do Trabalho e o Governo Federal a divulgarem o cadastro. Apenas em 14 de março de 2017, após mandado de segurança protocolado pelo MPT, o Ministério do Trabalho voltou a publicar o cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo. O Ministério do Trabalho recorreu ao Supremo Tribunal Federal, entretanto, obedecendo a decisão do TST, o Ministério publicou o cadastro dos empregadores que tenham submetido trabalhadores a condição análoga à de escravo no dia 23 de março de 2017, sendo a última atualização dia 31 de julho de 2017¹⁷.

3.2 O caso Zara

3.2.1 Inspeções das oficinas: flagrante de trabalho escravo

Em julho e agosto de 2011, fiscais do MTE encontraram pela terceira vez trabalhadores submetidos a condições análogas à de escravo produzindo roupas para a Zara, marca pertencente ao grupo espanhol Inditex. As duas oficinas em que os funcionários estavam tinham sido subcontratadas por uma importante fornecedora da Zara na época, a AHA (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 34). Foram resgatados 15 trabalhadores estrangeiros, nove homens e seis mulheres.

Conforme relatório produzido pela Repórter Brasil e pela SOMO, que acompanharam in loco os inspetores durante o resgate, as oficinas em que os

¹⁷ O cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condição análoga à de escravo está disponível no seguinte endereço eletrônico do Ministério do Trabalho: <http://trabalho.gov.br/component/content/article?id=4428>.

funcionários trabalhavam e residiam eram ambientes extremamente degradantes (2015, p. 34). As janelas eram cobertas com tecidos escuros e os ambientes internos sujos, abafados, apertados e com fiação elétrica irregular. Ademais, filhos menores dos trabalhadores transitavam livremente pelo local de trabalho, entre máquinas de costura sem segurança nenhuma.

As vítimas eram imigrantes latino-americanos, especificamente da Bolívia e do Peru, que vieram ao Brasil atraídos por promessas de emprego e de melhores condições de vida. Os empregados moravam com as suas famílias nas oficinas de costura, muitas vezes em quartos apertados e em colchões mofados no chão, trabalhavam até 16 horas por dia e eram proibidos de deixar a oficina sem permissão (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 35). Além disso, foram apreendidos cadernos em que constam cálculos de dívidas das vítimas, bem como pagamentos muito abaixo do salário mínimo do Brasil na época.

Conforme as inspeções, 91% da receita da AHA era proveniente dos negócios com a Zara. Ademais, foram encontradas 33 oficinas de costura subcontratadas pela AHA que empregavam trabalhadores informais e que costuravam peças para a Zara (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015 p. 35). Especificamente em relação às oficinas com trabalhadores em condições análogas à de escravo, a AHA pagava em média 6 reais por peça costurada, enquanto os empregadores das oficinas repassavam aos costureiros aproximadamente 2 reais por peça (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 35).

Após a investigação, os fiscais do MTE concluíram que as condições na oficina deveriam ser classificadas como análogas à escravidão, em função das condições degradantes dos trabalhadores, da restrição na liberdade de ir e vir das vítimas, das dívidas de viagens descontadas nos salários e das jornadas exaustivas (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 36). Ademais, a Zara era a verdadeira empregadora dos imigrantes, visto que ela exercia poder de comando sobre toda a cadeia de produção, escolhendo os modelos, materiais, prazos e solicitando correções. Nesse sentido, a AHA fazia parte da logística de controle e produção comandada pela Zara (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 37).

Uma vez considerada o empregador dos trabalhadores em condições análogas à de escravo, a Zara foi multada pelo MTE por 48 infrações encontradas durante a fiscalização dos agentes, como por exemplo, pelas jornadas excessivas, as condições

inseguras de trabalho, as condições de habitação inadequadas e o emprego de um menor de 18 anos em local com estrutura insalubre (MTE, 2017b).

3.2.2 Acordos entre o MPT e a Zara Brasil

3.2.2.1 Termo de ajuste de conduta/2011

Em novembro de 2011 a Zara Brasil se recusou a assinar um acordo extrajudicial com o MPT. Conforme a empresa, os principais problemas do TAC proposto eram a proibição de subcontratação dos produtos pelos fornecedores da Zara e a responsabilização da empresa pelas condições de trabalho em seu ciclo de produção (REPÓRTER BRASIL, 2011).

Após mais negociações, foi assinado um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) em dezembro de 2011, sem a proibição de subcontratação dos fornecedores e com o pagamento pela Zara de R\$3,5 milhões de reais que foram chamados de “investimentos sociais”. A versão final do acordo foi firmada entre a Zara Brasil, o Ministério Público do Trabalho da 2ª região- SP e o Ministério do Trabalho e Emprego (MPT; MTE, 2011, p.1).

O principal objetivo do acordo firmado era aperfeiçoar as condições de trabalho na indústria têxtil, eliminando as condições degradantes de trabalho na cadeia produtiva da Zara Brasil (MPT; MTE, 2011, p. 2). Entretanto, foi expressamente acordado que o TAC não implicava confissão de culpa pela Zara (MPT; MTE, 2011, p. 2).

O acordo firmado em 2011 contemplava três diretrizes principais: i) o aprimoramento pela Zara Brasil, do controle sobre as condições de trabalho que ocorrem em sua cadeia no Brasil, incluindo os seus fornecedores e terceiros; ii) a assunção de responsabilidade, pela Zara Brasil pela verificação das condições de trabalho dos seus fornecedores e terceirizados e; iii) a realização de investimentos sociais pela Zara Brasil, como objetivo de combater o trabalho em condição análoga à escravidão no setor têxtil (MPT; MTE, 2011, p. 2).

Em relação ao controle da cadeia de suprimento da Zara, os fornecedores e terceirizados que deveriam ser fiscalizados pela empresa eram as fábricas, empresas externas, oficinas ou pessoas físicas localizadas no Brasil. O processo de aprimoramento da cadeia de suprimento baseou-se em um Código de Conduta para fornecedores e fabricantes externos que deveria ser implementado em todos os fornecedores da Inditex e em uma ferramenta denominada Programa de Cumprimento

do Código, mecanismo que fornece informações sobre o cumprimento do código pelas partes, identificação das áreas de risco e implementação de planos de ações corretivas (MPT; MTE, 2011, p. 2).

Sem muitas inovações, ficou acordado que essas verificações seriam realizadas por meio de uma metodologia já utilizada pelos fornecedores da Inditex, baseada em regras de Responsabilidade Social Corporativa (RSC). O acordo previu que tais auditorias deveriam ocorrer pelo menos a cada seis meses. A empresa também passou a ter o dever de avisar as autoridades sobre possível descumprimento de leis brasileiras, do seu próprio Código de Conduta ou dos planos de correção adotados. Observa-se que não ficou acordado quais aspectos a Zara Brasil deveria analisar, mas quais os principais pontos que a empresa deveria priorizar, como por exemplo a comprovação do registro e permanência dos estrangeiros inseridos nos fornecedores e terceirizados da Inditex. (MPT; MTE, 2011, pp. 4-5).

Nesse sentido, observa-se no TAC a existência de muitos compromissos que voluntariamente deveriam ser assumidos pelos fornecedores e poucas cláusulas que tratavam efetivamente da responsabilidade da Zara Brasil pela fiscalização e transparência da sua cadeia de produção.

Constatadas desconformidades trabalhistas nos relatórios, nos casos em que os problemas fossem relacionados aos fornecedores da Zara Brasil essa deveria adotar as providências cabíveis para o saneamento dos problemas, por meio da elaboração de planos de ação corretiva que deveriam ser submetidos ao MPT e MTE. Entretanto, na hipótese de as desconformidades serem constatadas nos terceirizados subcontratados, segundo o TAC, caberia aos fornecedores providenciarem as fiscalizações necessárias e a elaboração do plano, sendo dever da Zara apenas o seu acompanhamento (MPT; MTE, 2011, p. 10).

No tocante à assunção de responsabilidade imposta pelo acordo extrajudicial, ficou determinado que a responsabilidade jurídica da Zara se limitava aos termos do TAC e que, ela não se aplicava a reivindicações e questões individuais dos trabalhadores, os quais deveriam acionar a Justiça do Trabalho caso necessário. Por sua vez, identificada irregularidade dos fornecedores ou terceirizados da empresa, como desrespeito a jornadas de trabalho previstas em lei, situações de trabalho forçado, violação das normas de saúde e segurança e discriminação contra trabalhadores estrangeiros, o acordo previa que a Zara Brasil deveria pagar R\$50.000,00, além da

imposição de uma multa diária na empresa até a realização de auditorias pela companhia (MPT; MTE, 2011, p. 10).

Em relação ao investimento social, ficou acordado que a Zara Brasil faria investimento mínimo de R\$3.477.831,22 em ações preventivas e corretivas no setor têxtil, no prazo de dois anos contados da assinatura do TAC (MPT; MTE, 2011, p. 11). Conforme o plano de investimento em anexo no TAC, os investimentos se destinariam a três projetos principais (MPT; MTE, 2011, p. 19). O primeiro projeto era para a melhoria das condições de trabalho na cadeia de suprimentos, por meio de ações corretivas, informativas e formativas e, os beneficiários diretos seriam os 11.533 trabalhadores de sua cadeia de produção e as 110 empresas fornecedoras.

Em relação às ações corretivas, elas seriam realizadas pelo Grupo Inditex em parceria com a empresa de consultoria UNIETHOS, por meio de *workshops* para a revisão das políticas de relacionamento com fornecedores, grupos de discussão com fornecedores, elaboração de um diagnóstico das relações comerciais da Zara com as oficinas comerciais e, por fim, introdução de melhorias no sistema de contratação de oficinas (MPT; MTE, 2011, p. 21).

Já as ações informativas tinham como destinatários as oficinas de costura e os seus trabalhadores. As ações de conscientização seriam implementadas mediante seminários de divulgação dos direitos deveres e obrigações dos trabalhadores e por meio de um serviço de orientação jurídica e administrativa que, todavia, não foi especificado no acordo (MPT; MTE, 2011, p. 23).

Por sua vez, as ações formativas tinham como objetivo a capacitação dos trabalhadores, com aulas de informática, aulas de português, cursos de orientação profissional para jovens, cursos de capacitação profissional para a indústria de confecção e bolsas de estudo para a formação profissional (MPT; MTE, 2011, pp. 23-24).

O segundo projeto visava a promoção de direitos humanos, especialmente para a população imigrante no Brasil, por meio de financiamento de ações executadas por organizações sociais (MPT; MTE, 2011, p. 25). Dentre os programas que seriam desenvolvidos, três se destacavam, a orientação jurídica especializada aos imigrantes; a criação de um fundo de emergência para custeio de despesas como de repatriação e albergue temporário para pessoas em situação crítica; e o auxílio para capacitação e formação dos imigrantes (MPT; MTE, 2011, pp. 26-27).

Já o terceiro projeto visava o fortalecimento de entidades dedicadas ao combate à exploração de trabalho escravo. Especificamente, foi determinado que até março de 2012 seria feito um investimento de R\$320.000,00 na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado de São Paulo (MPT; MTE, 2011, p. 29).

Por último, nas considerações finais as partes expressamente concordam que as ações assumidas e os investimentos sociais da Zara não representavam assunção de culpabilidade por parte da empresa (MPT; MTE, 2011, p. 11).

3.2.2.2 Termo de ajuste de conduta n. 21/2017

Apesar do aumento da fiscalização realizada pela Zara em fornecedores e subcontratados, não é possível afirmar que a empresa consegue monitorar de forma eficaz a sua cadeia de produção, nem que ela consegue impedir a utilização de mão de obra com condições de trabalho precário em suas subcontratadas (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 46). Ao contrário, existem indícios de que o monitoramento da cadeia de suprimentos da Zara apresenta problemas e que os relatórios apresentados ao MPT são incompletos.

Assim, durante a fiscalização, por fiscais do MTE, do TAC firmado em 2011 entre o MPT, MTE e a Zara Brasil, foi constatado o descumprimento de algumas cláusulas acessórias, ainda que não tenha sido encontrado trabalho em condições análogas à de escravo nos fornecedores e subcontratados da empresa (MPT, 2017a).

Em razão dos problemas identificados e visando aumentar a responsabilidade jurídica da empresa no caso de trabalho em condição análoga à de escravo em sua cadeia produtiva, foi firmado em fevereiro de 2017 e homologado em 10 de maio do mesmo ano, um novo TAC entre o MPT e a Zara Brasil. Além disso, o MTE se retirou do TAC firmado em 2011, referente ao Inquérito Civil n. 393.2011, de modo que esse novo acordo também formaliza de pleno direito a retirada de um dos seus signatários de origem.

O objetivo central do novo TAC firmado é combater o trabalho escravo e o trabalho infantil, principalmente por meio de medidas preventivas a serem adotadas pela empresa. Ademais, nas considerações iniciais, o acordo enfatiza o princípio da remediação e a necessidade de priorizar a reabilitação das vítimas, apesar de ainda ser pautado nas melhores práticas de responsabilidade social (MPT, 2017a, p. 3).

Em relação aos objetivos propostos pelo TAC firmado em 2011, o acordo de 2017 destaca bem mais a necessidade de prevenção de trabalho escravo pela Zara, de identificação das vulnerabilidades potenciais e efetivas dos trabalhadores da sua cadeia de produção e da importância de construção de uma cultura efetiva de combate àquelas vulnerabilidades (MPT, 2017a, p. 5).

Outra mudança significativa é o intuito do TAC firmado em 2017 de efetivamente definir e delimitar a responsabilidade da empresa controladora, a Zara, pelos atos ilícitos e irregularidades trabalhistas praticados por empresas que compõem sua cadeia de produção. Ainda que o acordo de 2011 tivesse como objetivo responsabilizar a Zara pela verificação das condições de trabalho em sua cadeia de produção, o que se percebeu foi uma confusão dessa com a responsabilidade social corporativa.

Uma definição importante realizada pelo acordo foi de que a empresa controladora da cadeia produtiva é aquela com poder econômico, que dita as “regras do jogo” e que consegue impor condições contratuais e aplicar penalidades a seus parceiros (MPT, 2017a, p. 7).

Em relação às práticas de aprimoramento de controle e combate ao trabalho análogo ao de escravo na cadeia de fornecimento, o TAC determina que cabe à Zara exigir de seus fornecedores e dos terceiros por estes contratados a observação da legislação brasileira. Dentre as obrigações destacadas estão a garantia do acesso do trabalhador aos direitos trabalhistas típicos, a abstenção de realizar descontos ilegais nos salários dos empregados, a garantia de condições dignas nos possíveis alojamentos e o impedimento de qualquer forma de restrição de liberdade dos trabalhadores. No caso de descumprimento de uma dessas obrigações, a empresa deverá pagar multa de R\$20.000,00 por cada cláusula infringida (MPT, 2017a, p. 9).

No tocante às obrigações de controle e fiscalização da cadeia produtiva, o novo TAC firmado é bem mais enfático quanto aos deveres da Zara de prevenção. De acordo com o documento, a empresa deverá realizar um mapeamento completo da sua cadeia produtiva no Brasil, incluindo entre as informações a capacidade econômica e produtiva dos fornecedores e oficinas subcontratadas. O objetivo aqui é dimensionar a quantidade de mão de obra, a produtividade do trabalhador e o número de peças produzidas, visando detectar as situações críticas e as possíveis violações na cadeia de produção. O descumprimento das medidas previstas no capítulo III importam no pagamento de multa de R\$30.000,00 por cada cláusula infringida (MPT, 2017a, p. 11).

No caso de constatação de situações análogas às de trabalho escravo na sua cadeia de produção, o TAC prevê a responsabilidade solidária da Zara para fins exclusivamente trabalhistas. Dessa forma, a empresa compromete-se a seguir inúmeras obrigações de conduta para reparar a situação. Já na hipótese de o trabalho em condições análogas à de escravo ser flagrado pelos órgãos de fiscalização do Estado, a empresa deverá ser multada: i) em R\$100.000,00 para cada fornecedor ou subcontratado flagrado; ii) em R\$ 30.000,00 para cada trabalhador envolvido e; iii) em R\$ 50.000,00 por cada item do acordo infringido multiplicado pelo número de trabalhadores atingidos. Entretanto, a despeito das multas aplicadas, o acordo prevê também que a empresa não reconhece a sua culpa pelas violações cometidas e que ela se reserva no exercício do direito de defesa em caso de atribuição de responsabilidade por fato de terceiro, como os fornecedores e subcontratados (MPT, 2017a, pp. 11-15).

Por fim, o novo acordo substitui o TAC firmado em 19.12.2011, com a quitação da responsabilidade da Zara de todas as obrigações lá firmadas e dos valores apurados no relatório de auditoria feito pelo MPT em 2016, por meio de um investimento social no valor de R\$5.000.000,00. Também nesse capítulo, fica registrado que a quitação não significa um reconhecimento de culpa pela Zara.

3.2.3 A ação anulatória dos autos de infração e nulidade do relatório de fiscalização

Um ano após o flagrante de trabalho escravo, a Zara propôs com uma ação na Justiça do Trabalho questionando as multas que lhe foram impostas pelo MTE e a inclusão do seu nome na lista suja.

Em relação às multas, a empresa afirma que não pode ser punida por violações cometidas pelos seus fornecedores e que os ilícitos apontados pelo relatório de fiscalização são referentes a condutas de terceiros que não representam a Zara. Ademais, a empresa afirma ser necessário distinguir responsabilidade social e responsabilidade jurídica e que a fornecedora AHA tinha mão de obra suficiente para a produção que se propunha a entregar à autora (BRASIL, 3º Vara do Trabalho de São Paulo, 2012).

Além de pedir a anulação dos autos de infração lavrados contra si, no mesmo processo a Zara pediu que seu nome não fosse incluído na lista suja. Conforme os argumentos apresentados pela empresa, a lista suja é inconstitucional, vai contra o seu

direito à ampla defesa e pode causar danos irreparáveis aos interesses comerciais e à reputação da Zara (BRASIL, 3º Vara do Trabalho de São Paulo, 2012).

Em relação à lista suja, em julho de 2012, um juiz do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo concedeu uma liminar para a empresa não ter o seu nome incluído na lista. A decisão foi fundamentada justamente nos danos que poderiam ser causados à Zara. Em abril de 2014 foi proferida a decisão no processo contra a empresa, revogando a liminar que impedia a sua inclusão na lista e responsabilizando-na pelos flagrantes de trabalho análogo ao de escravo.

Conforme a sentença, não se encontra demonstrado nos autos a independência financeira da AHA, pelo contrário, mais de 90% da produção dela era adquirida pela Zara. Além disso, as oficinas subcontratadas pela AHA produziam exclusivamente para a Zara, seguindo os critérios e especificações apresentados pela empresa. Dessa forma, em razão dessa subordinação econômica e da prestação de serviço pelas oficinas marcada pela pessoalidade, não eventualidade e remuneração, o esquema utilizado pela Zara era uma fraude que ligava a multinacional as oficinas que exploravam o trabalho de imigrantes (BRASIL, 3º Vara do Trabalho de São Paulo, 2012).

Além disso, mesmo que entendido que os serviços de manufatura não eram a atividade-fim da companhia, a terceirização ainda era ilegal, visto que realizada com subordinação direta (BRASIL, 3º Vara do Trabalho de São Paulo, 2012).

Conforme a decisão, o argumento de que a multinacional não tinha conhecimento da situação dos trabalhadores nas oficinas também não se sustenta. Afinal, diante de tamanha desproporção no poder econômico entre as empresas, não é possível alegar que a AHA violava direitos humanos sem o conhecimento, a anuência ou até a determinação por parte da Zara (BRASIL, 3º Vara do Trabalho de São Paulo, 2012).

A Zara recorreu contra a decisão da 3º Vara do Trabalho de São Paulo, entretanto, o Tribunal Regional do Trabalho da 2º Região negou provimento ao apelo e manteve os autos de infração e o relatório de fiscalização que concluiu pela responsabilidade da empresa na submissão de trabalhadores a condições análogas à de escravo (BRASIL, TRT 2º Região, 2017b).

Segundo o relator, cujo voto foi seguido integralmente, os fiscais do trabalho têm indiscutível competência para verificar o preenchimento dos requisitos do vínculo empregatício, com o propósito de autuar as empresas pela infração decorrente (BRASIL, TRT 2º Região, 2017b). O Tribunal Superior do Trabalho, inclusive, já

pacificou o tema no sentido de que o fiscal do trabalho é competente para aferir as irregularidades trabalhistas dos empreendimentos negociais (BRASIL, TRT 2º Região, 2017b).

No tocante a responsabilidade da Zara pelas irregularidades constatadas em face dos trabalhadores subcontratados por seu fornecedor, o acórdão também manteve a decisão de primeira instância. Conforme o relator, são inúmeros os fundamentos jurídicos que responsabilizam a empresa pela violação de direitos humanos. Em primeiro lugar, o caso assume contornos jurídicos constitucionais, sendo inúmeros os dispositivos que valem para a discussão, como a dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, I), o valor social do trabalho (CF, art. 1º, III), a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa visando assegurar às pessoas uma existência digna, a função social da propriedade (CF, art. 170, III), a livre concorrência (CF, art. 170, IV) e a redução das desigualdades regionais e sociais (CF, art. 170, VII) (BRASIL, TRT 2º Região, 2017b).

Em segundo lugar, de acordo com o acórdão, o TAC firmado entre a Zara e o MPT não justifica a anulação dos autos de infração (BRASIL, TRT 2º Região, 2017b). Pelo contrário, o acordo foi celebrado entre as partes justamente como consequência das autuações feitas, das multas aplicadas e do nome da empresa colocado na chamada “lista suja”. Ademais, o TAC é um esforço da empresa de tentar recuperar seu nome e reputação em um mercado laboral que exige o cumprimento das leis para a preservação da dignidade humana.

Especificamente sobre a relação comercial entre a Zara e a empresa fornecedora, o Tribunal entendeu que não se sustenta a tese de contrato de facção (BRASIL, TRT 2º Região, 2017b). No caso, a Zara era adquirente de mais de 90% da produção da AHA, configurando assim um monopsônio – domínio de uma empresa sobre a situação de um determinado produto/insumo (BRASIL, TRT 2º Região, 2017b). Isto é, a AHA atendia completamente aos interesses da Zara, não detendo qualquer autonomia na linha de produção. Ademais, o acórdão aplicou o princípio da *Ajenidad*, argumentando que a aquisição originária de trabalho se dá com o tomador de serviços, com quem se firma o vínculo empregatício (BRASIL, TRT 2º Região, 2017b).

No tocante ao desconhecimento da situação das oficinas quarteirizadas, a decisão aplicou o princípio da cegueira deliberada, entendendo que a Zara contratou um fornecedor que não tinha uma única máquina de costura, exigindo um produto de qualidade barata, o que implicava em baixíssimos custos e só poderiam ser obtidos de forma ilegal (BRASIL, TRT 2º Região, 2017b). Diante desse cenário cujo resultado só

poderia ser flagrante envolvimento com mão de obra ilegal, a empresa convenientemente não quis ver os problemas de sua cadeia produtiva (BRASIL, TRT 2º Região, 2017b).

Por fim, a decisão estabelece que a terceirização e quarteirização são ilícitas e afirma que a responsabilidade pelas irregularidades flagradas pela fiscalização do trabalho é solidária entre a AHA e a Zara (BRASIL, TRT 2º Região, 2017b). Assim, o Tribunal negou provimento ao apelo da empresa têxtil, manteve integralmente a decisão de primeiro grau e autorizou a inclusão da Zara na “lista suja”.

3.2.4 Estratégia de litígio da Zara

A posição adotada pela Zara Brasil após o flagrante de trabalho escravo em 2011 tenta compatibilizar medidas no âmbito da responsabilidade social corporativa com uma resposta reativa na esfera jurídica.

É dizer, por um lado ela voluntariamente assume uma responsabilidade moral por meio de programas de monitoramento da Inditex, previstos inclusive nos TACs firmados com o MPT, relatórios de auditoria da cadeia de produção disponibilizados em seu website, criação de manual de boas práticas para os fornecedores, certificações de conformidade social pela Associação Brasileira de Varejo Têxtil (ABVTEX) e relatórios de transparência na cadeia de produção usando as Diretrizes da Global Reporting Initiative (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, pp. 41-45). Assim, a empresa busca mostrar ao mercado e aos seus consumidores que ela consegue monitorar e fiscalizar a sua cadeia de fornecimento.

Por outro lado, a empresa adota uma posição reativa à responsabilização jurídica pelas condições precárias nas oficinas de costura e, interpõe no Judiciário ação anulatória dos autos de infração e nulidade do relatório de fiscalização que concluiu pela sua responsabilidade na submissão de trabalhadores a condições análogas à de escravo.

Assim, percebe-se que a atuação da Zara frente ao combate do trabalho em condição análoga à de escravo na sua cadeia de produção é marcado por sérias incoerências. A empresa firma acordos extrajudiciais com o MPT, promove expressivas campanhas demonstrando sua responsabilidade social, entretanto, promove o litígio reativo na esfera judicial contra a sua responsabilização jurídica, especificamente

buscando anular os autos de infração do MTE e retirar seu nome da lista suja de empregadores.

Ademais, são muitas as discussões sobre a condução e efetividade dos TAC celebrados entre a empresa e o MPT. O compromisso de ajustamento de conduta é um procedimento legal criado para auxiliar e simplificar a tutela dos direitos coletivos¹⁸. Entretanto, a simples celebração do TAC não garante uma solução adequada para o caso, especialmente quando envolve violações de direitos humanos.

Em 2011, após fiscais do MTE encontrarem e resgatarem mais de 50 trabalhadores bolivianos em situação de trabalho em condição análoga à escravidão em oficinas da cadeia produtiva da Zara, o MPT abriu inquérito civil para apurar as violações existentes. Diante de tal situação, começaram as negociações entre a empresa e o MPT para a formulação de um acordo. A primeira versão do TAC previa uma reparação por danos morais coletivos de R\$20 milhões e a proibição de subcontratação pela empresa. Contudo, o acordo não foi aceito pela companhia e, após mais negociações, o valor fixado entre as partes para os investimentos sociais foi de R\$ 3.477.831,22 (MPT; MTE, 2011, p. 11). A discrepância entre os valores inicialmente estimados para a reparação dos danos e os fixados no TAC é considerável e suscita questionamentos sobre a força e o êxito da estratégia de litígio e negociação da Zara.

Além disso, mais importante do que os valores considerados é a análise sobre as mudanças nas condições de trabalho dos migrantes, que dependem da relação de emprego na cadeia produtiva da Zara. Nesse sentido, a despeito do aparente sucesso inicial, posteriormente foi noticiado que a empresa não estava cumprindo o acordado no TAC, mas apenas transferindo a sua produção para outras localidades e excluindo os fornecedores irregulares, sem nem mesmo comunicar as autoridades (MANSOLDO, 2016, p.5). Nesse sentido, em 2017 foi proposto e firmado um novo TAC entre MPT e a empresa, visando delimitar melhor a responsabilidade da empresa pelos trabalhadores em sua cadeia de produção. Em razão do descumprimento do acordo anterior, a Zara pagou R\$ 5 milhões em investimentos sociais, enquanto o MTE optou por não celebrar o novo TAC.

Apesar de o novo TAC ampliar a responsabilidade da empresa, é necessário questionar a efetividade do acordo anterior, que se estendeu por 6 anos, foi descumprido

¹⁸ O TAC tem previsão legal na lei de ações coletivas (art. 5º, §6º da lei n. 7.347/85) e é um instrumento de medida conciliatória utilizado pelos órgãos públicos legitimados à propositura de ações aos futuros réus das mesmas.

e resultou apenas em uma multa de R\$ 5 milhões para uma grande empresa transnacional.

O compromisso de ajustamento de conduta é um instrumento que promove resolução de conflitos de forma célere e possibilita soluções individualizadas e flexíveis de questões que envolvam direitos difusos e coletivos.

Os acordos firmados com a Zara e a posterior decisão judicial que corroborou a fiscalização do MTE foram importantes pois, consolidaram a posição do MPT, MTE e da Justiça do Trabalho contra o trabalho em condição análoga à escravidão nas cadeias de produção de grandes empresas, podendo potencialmente incentivar as empresas concorrentes a adotarem as mesmas medidas.

Contudo, considerando as circunstâncias fáticas e jurídicas de violações de direitos humanos, as medidas tomadas contribuíram de forma ainda insatisfatória para a solução das violações de direitos humanos na cadeia produtiva da empresa, considerando tanto os direitos difusos e coletivos previstos no ordenamento brasileiro, quanto os parâmetros internacionais da OIT ou dos Princípios Orientadores da ONU.

Os acordos celebrados obedeceram à uma lógica de responsabilidade social compensatória, que muito interessava à empresa, visto que essa precisava restabelecer sua imagem perante os consumidores, mas pouco protegeu os Direitos Humanos, face aos acontecimentos que se sucederam após o primeiro TAC. Assim, a despeito da importância que o compromisso de ajustamento de conduta tem e do seu potencial como instrumento de proteção aos direitos humanos, no caso em tela a sua aplicação demandaria redobrada cautela, imputação de responsabilidade mais ampla da empresa sobre a sua cadeia de produção e mais fiscalização do cumprimento das obrigações acordadas.

3.3 O caso M. Officer

3.3.1 Inspeções das oficinas: flagrante de trabalho escravo

Entre 2013 e 2014, a fiscalização de órgãos governamentais flagrou casos de condições análogas à de escravo em cinco diferentes oficinas da cadeia produtiva da marca M.Officer, pertencente à empresa M5 Indústria e Comércio Ltda.

O primeiro caso ocorreu em 13 de novembro de 2013, e a fiscalização feita em conjunto pelo MTE, MPT e Defensoria Pública da União (DPU) encontrou dois

trabalhadores bolivianos em situação de trabalho degradante, que produziam exclusivamente para a marca (REPÓTER BRASIL, 2016). Conforme relatos do casal de bolivianos, eles eram obrigados a trabalhar diariamente das 7h às 22h, além de serem mantidos em situação precária, sem divisão entre moradia e trabalho, em local com péssimas condições de higiene e com fiação elétrica clandestina (MPT, 2014, pp. 6-9).

O casal informou ainda que produziam peças exclusivamente para a marca M.Officer, desde 18 de julho de 2013, e sem qualquer formalização (MPT, 2014, p.9). Os serviços eram solicitados pela sogra do Sr. Carlos Fernando Nakvasas de Carvalho e nos pedidos constavam a descrição, cor, valor unitário, quantidade de peças por tamanho e aviamento (MPT, 2014, p. 10). Ademais, a M.Officer enviava uma peça piloto, etiquetas e botões personalizados ao fornecedor. Em relação ao Sr. Carlos, ele era o responsável por intermediar a contratação de trabalhadores que realizavam o serviço de costura para a M5 Indústria e Comércio Ltda (MPT, 2014, p. 11).

Em função da resistência da empresa em se responsabilizar pelos trabalhadores, o MPT decidiu continuar as investigações, pois suspeitava que a situação flagrada não era um caso isolado, mas um modelo de produção da marca. Assim, o MPT requisitou à Receita Federal informações sobre as notas fiscais emitidas pela M5 e pelas suas empresas intermediárias, prestadoras de serviço (MPT, 2014, p. 17). Cruzando as informações obtidas com os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), foram identificados possíveis estabelecimentos com trabalhadores em situação degradante, principalmente em razão do perfil dessas pessoas jurídicas: “firmas individuais em nome de bolivianos, localizadas na periferia da grande São Paulo, sem qualquer emprego, com produção elevada e pequena movimentação financeira” (MPT, 2014, pp. 17-18).

Com esse enfoque, no dia 6 de maio de 2014, foi encontrado pela fiscalização o segundo caso de trabalho escravo na M. Officer (REPÓTER BRASIL, 2016). Na ocasião foram flagrados seis trabalhadores, também bolivianos, costurando peças em condições degradantes na zona leste de São Paulo (MPT, 2014, p. 17). Após a inspeção do local foi constatado que os trabalhadores produziam peças de vestuário exclusivamente para a marca M.Officer, por meio de uma empresa intermediária chamada Empório Uffizi Indústria e Comércio de Artigos de Vestuário Ltda, sem qualquer formalização trabalhista, havia quase um ano (MPT, 2014, p. 18).

Assim como no primeiro flagrante, havia uma confusão entre o ambiente familiar e de trabalho das vítimas, com várias famílias dividindo o mesmo ambiente e

com crianças circulando no meio de trabalho (MPT, 2014.p. 20). Ademais, o local era extremamente degradante e insalubre, com poeira, fiação elétrica exposta, material inflamável e botijão de gás inapropriado (MPT, 2014, p. 19).

Foram apreendidos no local os contratos de prestação de serviço de mão de obra entre a Uffizi e a pessoa jurídica “Iver”. Neles estava o valor que seria pago pela M.Officer à intermediária, Uffizer e quanto esta pagaria à oficina de costura (MPT, 2014, p. 21). Observa-se que do valor pago à oficina, os trabalhadores recebiam apenas um terço, visto que o restante era direcionado ao oficinista e ao pagamento das despesas da oficina (MPT, 2014, p. 21).

Durante a fiscalização, o Juízo de Plantão foi acionado por meio de uma Ação Cautelar de Produção Antecipada de Prova, com o objetivo de colher o depoimento dos trabalhadores ali encontrados. Resumidamente, a oficina produzia roupas para a marca M.Officer havia cerca de um ano, a partir de uma peça piloto e das especificações da UFFIZZI e da própria M.Officer (MPT, 2014, p. 23). Além disso, nenhum dos trabalhadores tinha registro de trabalho e o horário de serviço era das 7h às 22h de segunda a sexta-feira e sábado das 7h às 12h. Ademais, em um período de três meses (10/02/2014 a 06/05/2014) a oficina produziu 2.080 peças de roupas da marca M.Officer (MPT, 2014, p. 24).

Por fim, em visita à sede da empresa M5, foi informado ao MTE que a empresa é formada por três marcas: M.Officer, Carlos Miele e Miele. A primeira é completamente produzida por fornecedores terceirizados, enquanto as duas últimas, marcas mais exclusivas e caras, são produzidas por aproximadamente vinte costureiras registradas e dentro da própria empresa (MPT, 2014, p. 29). De acordo com a funcionária responsável pelo contato com fornecedores, a M5 verifica a capacidade produtiva deles a partir da qualidade do produto, sem fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista pelos seus contratados (MPT, 2014, p. 30).

Posteriormente, a partir dos dados da Receita Federal, outros três fornecedores da M. Officer foram fiscalizados pelo MPT e MTE e, conforme os procuradores, as situações degradantes de trabalho, confusão entre ambiente familiar e de trabalho, sonegação de direitos trabalhistas, sociais e previdenciários são semelhantes àquelas encontradas nos dois primeiros casos (REPÓRTER BRASIL, 2016).

Diante dos sérios problemas, a M5 foi notificada pelo MTE, entretanto, a empresa declarou que não cumpriria qualquer das medidas notificadas, visto que não se considerava responsável pelas violações flagradas em sua cadeia produtiva (MPT, 2014,

p. 33). Em nota à imprensa, a empresa afirmou que tem um contrato mercantil de compra e venda com seus fornecedores, com cláusula proibitiva de subcontratação e que foi vítima de uma “situação equivocada envolvendo uma suposta relação de trabalho escravo entre um de seus fornecedores” (M5 INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA, 2014). Consequentemente, foram lavrados 25 autos de infração que espelham as irregularidades encontradas e foi proposta uma ação civil pública pelo MPT em face da M5 Indústria e Comércio Ltda.

3.3.2 Ação Civil Pública do MPT

A ação civil pública proposta pelo MPT tinha como principal objetivo responsabilizar a M5 Indústria e Comércio Ltda pela existência de trabalho em condições análogas à de escravo na cadeia produtiva da M. Officer, uma de suas marcas (MPT, 2014, p. 4). Especificamente, o reconhecimento da responsabilidade jurídica da ré pelas violações de direitos humanos em sua cadeia de produção, por meio de sua condenação solidária com as demais pessoas jurídicas envolvidas.

Após classificar a situação constatada nas cinco oficinas como trabalho em condição análoga à de escravo, em razão das condições degradantes de habitação e de trabalho das vítimas, das jornadas exaustivas impostas e da sonegação de direitos, o MPT tratou sobre o modelo de produção da M5.

Em primeiro lugar, conforme o Ministério Público, a cadeia produtiva da ré é baseada no chamado sistema de suor (“sweating system”). Tal modelo de produção tem como principal característica a manutenção dos trabalhadores em um mesmo espaço de trabalho e de moradia, em jornadas extremas e em situação degradante (MPT, 2014, p. 50). A M5 teria adotado esse sistema em sua cadeia de produção com o intuito de externalizar a sua produção e, consequentemente, reduzir custos (MPT, 2014, p. 50).

Observa-se que tal modelo se baseia em uma relação de subcontratação em rede, em prazos de entrega curtos e na delimitação, pela empresa contratante, de preços e da quantidade de peças produzidas, características essas que pressionam a redução do valor do trabalho da cadeia de produção. Outra característica comum do sistema de suor e que foi verificada no sistema da M.Officer é a chamada fragmentação seletiva do processo de produção (MPT, 2014, p. 54). Isto é, as atividades que demandam muita mão de obra com baixa qualificação são terceirizadas para fornecedores, que

quarteirizam para as oficinas, enquanto os trabalhadores de alta capacitação técnica são mantidos no ambiente interno das empresas (MPT, 2014, p. 55).

Em segundo lugar, apesar de a M5 Indústria e Comércio Ltda ser registrada como confecção, ela praticamente não mantém atividade de costura em suas instalações, mas terceiriza a sua produção para outras confecções por meio de peças pilotos e fichas técnicas (MPT, 2014, p. 56). Segundo o MPT, o ordenamento brasileiro recebeu a terceirização como um meio de incentivar a expansão empresarial, entretanto, ela não pode ser apenas um mecanismo para reduzir os custos da produção da empresa, em detrimento da condição social do trabalhador (MPT, 2014, p. 58).

No caso em tela, por meio da terceirização, a M5 transfere a total execução da sua atividade econômica para fornecedores, demonstrando claramente a existência de uma terceirização clandestina ou mera transferência de mão de obra (MPT, 2014, p. 60). Assim, conforme o Ministério Público, são evidentes os propósitos da empresa de sonegar os direitos trabalhistas, distribuir os riscos entre os fornecedores e evitar a responsabilização pelas ilegalidades que ocorrem em sua cadeia de produção (MPT, 2014, p. 60).

Outro aspecto importante é o controle técnico exercido pela M5 sobre os fornecedores. As atividades exercidas pelos fornecedores e subcontratados seguem uma série de exigências formuladas pela M5, como por exemplo a peça piloto, as etiquetas e adereços da M.Officer, a quantidade de peças por tamanho e data de entrega, a descrição da cor e dos materiais (MPT, 2014, pp. 61-62). Desse modo, não é possível caracterizar a relação entre a M5 e seus terceirizados como uma relação comercial de compra de mercadorias (MPT, 2014, p. 63). Ao contrário, os contratos civis e comerciais celebrados entre as partes visam fraudar a relação de emprego existente e, consequentemente, os direitos trabalhistas exigidos.

Ainda em relação à terceirização, o MPT afirma que a rede de fornecedores e subcontratados são controlados pela M5 por meio do resultado do trabalho e não por ordens diretas. A M5 tem o poder econômico relevante em sua cadeia de produção, portanto ela tem condições de definir as regras dessa cadeia, promovendo um controle de qualidade que pode ser encarado como um poder diretivo (MPT, 2014, pp. 65-67). Em outras palavras, existe uma subordinação estrutural e integrativa da cadeia de produção e os contratos de fornecimento ou prestação de serviços servem apenas para encobrir a ingerência empresarial da M5.

Em terceiro lugar, buscando elementos adicionais para a responsabilização da M5, o Ministério Público fundamenta seu pedido na teoria da cegueira deliberada. Oriunda do direito norte-americano e do direito penal, a teoria imputa responsabilidade àquele que propositalmente se coloca em uma situação de ignorância à realidade, evitando um possível dever de cautela (MPT, 2014, p. 72). Em relação à cadeia produtiva têxtil, muitas empresas pulverizam a sua produção, barateiam seus custos e simplesmente ignoram os problemas sociais e trabalhistas decorrentes dessas medidas, isentando-se da responsabilidade pelas eventuais violações que ocorrem na rede de produção (MPT, 2014, p. 73). Assim, conforme a teoria da cegueira deliberada, considerando o poder econômico da M5, é razoável exigir que ela fiscalize as boas práticas e o respeito aos direitos trabalhistas de sua cadeia de produção do mesmo modo que ela confere a qualidade de suas peças (MPT, 2014, p. 73).

Em quarto lugar, especificamente em relação à responsabilidade em cadeia, a ação civil pública brevemente fundamenta o seu pedido baseado na 103ª Conferência Internacional do Trabalho que aprovou uma recomendação sobre medidas para a erradicação do trabalho forçado. Dentre elas destaca-se a necessidade de adoção, pelas empresas, de medidas eficazes para identificar, prevenir e mitigar os riscos de trabalho forçado ou obrigatório (MPT, 2014, p. 84).

Por fim, conforme a ação civil pública, o caso é um típico exemplo de contratos coligados, pois o contrato firmado entre a ré e o fornecedor intermediário depende integralmente dos contratos celebrados entre este e as oficinas quarteirizadas (MPT, 2014, p. 88). É dizer, em toda a rede de produção os contratos são interdependentes e ligados por situações fáticas, de maneira que um depende do outro para a sua manutenção. Consequentemente, na hipótese de rede contratual, há responsabilização solidárias entre as partes contratantes, como no caso em tela (MPT, 2014, p. 88).

A ação civil pública proposta pelo MPT é extremamente relevante para o combate ao trabalho escravo, visto que responsabiliza a M5 pelas violações de direitos humanos cometidas em sua cadeia de produção. Além disso, é importante destacar que essa ação civil é uma das primeiras a pedir a aplicação da Lei Estadual n. 14.946/13, regulamentada pelo decreto n. 59.170/13 (MPT, 2014, pp. 105-106).

Publicada pelo Estado de São Paulo e visando combater o trabalho escravo, a referida lei prevê a cassação da inscrição no ICMS dos estabelecimentos que comercializarem produtos em cuja cadeia de produção tenha havido trabalho em

condição análoga à de escravo. Conforme a regulamentação do decreto citado, a cassação do ICMS no âmbito da Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo ocorrerá por meio de processo administrativo. Assim, os ramos do Poder Judiciário e outras funções essenciais à Justiça devem encaminhar à CONATRAE e à Secretaria da Fazenda as decisões ainda não transitadas em julgado e as já transitadas e que estejam relacionadas ao ilícito de situação de exploração de mão de obra análoga à de escravo

Nesse sentido, considerando toda a fundamentação exposta, o MPT requer em sua ação civil pública a declaração de responsabilidade solidária da ré pelas irregularidades sociais, trabalhistas e ambientais ocorridas em sua cadeia de produção; a aplicação da Lei paulista n. 14.946/13, por meio do encaminhamento das decisões à COTRAE e à Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo, após o trânsito em julgado da ação; a determinação que a ré mantenha a sua cadeia produtiva em consonância com a legislação brasileira; a condenação da ré ao pagamento por danos morais coletivos e; condenação da ré em indenização por dumping social (MPT, 2014, p. 112).

3.3.3 Condenação em primeira instância

No julgamento em primeira instância da Ação Civil Pública proposta pelo MPT, a empresa M5 Indústria e Comércio, dona das marcas M. Officer, Carlos Miele e Miele, foi condenada a desembolsar R\$ 6 milhões de reais pelo trabalho em condições análogas à de escravo em sua cadeia produtiva. Deste valor, R\$ 4 milhões são devidos por danos morais coletivos e R\$2 milhões por dumping social.

Conforme a fundamentação da juíza, Dra. Adriana Prado Lima, não é necessário analisar se a terceirização realizada pela M5 é ilícita ou se ela trata da atividade fim da empresa (BRASIL, 54ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2016). O importante é definir se as atividades das oficinas de costura dependem do direcionamento e do gerenciamento da empresa contratante final (BRASIL, 54ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2016). Em outras palavras, se há subordinação estrutural, como alegado pelo MPT.

Apesar de a Ré afirmar se tratar de um contrato mercantil de compra e venda, conforme a decisão judicial, fica claro que a M5 definia os detalhes da produção das peças, inclusive a peça piloto, a qualidade dos produtos, o material utilizado, as etiquetas e os acessórios, restando evidente que os fornecedores não produziam de

forma independente e que a subordinação estrutural está caracterizada no presente caso (BRASIL, 54ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2016).

Nesse sentido, a sentença afastou o principal argumento da defesa, de que a empresa não seria responsável pela situação encontrada nas confecções, visto que sua atividade principal é o varejo e ela apenas celebrava contrato mercantil de compra e venda com os fornecedores (BRASIL, 54ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2016). Assim, se a empresa definia nos mínimos detalhes a produção das peças comercializadas, não é crível que ela se limite ao controle de qualidade das peças ou não se atente ao fato que os seus fornecedores não tinham nem mesmo atividade de costura (BRASIL, 54ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2016).

Em relação à fundamentação utilizada pelo MPT para demonstrar a responsabilidade da empresa pela cadeia de produção, a decisão se baseou apenas na subordinação estrutural dos fornecedores e das oficinas (BRASIL, 54ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2016). Desse modo, a sentença não tratou sobre a terceirização ilícita, o sistema de suor, cegueira deliberada da ré ou responsabilidade solidária nos contratos coligados.

Ademais, a sentença afirma que dentre as irregularidades trabalhistas, a exploração do trabalho análogo ao de escravo é o maior exemplo de *dumping social* (BRASIL, 54ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2016). Apesar da M5 justificar o seu modelo de produção em razão das mudanças na economia global e da necessidade de comercializar as novas tendências da moda seguindo o modelo de *fast fashion*, essa não é uma justificativa para a reprodução, no âmbito interno do país, de práticas que não se preocupam com as condições de trabalho envolvidas na produção de seus produtos (BRASIL, 54ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2016).

Por fim, a Ação Civil Pública foi julgada parcialmente procedente e a COETRAE e a Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo foram oficiados conforme a Lei paulista n. 14.946/13. Seguindo pedidos definitivos do MPT, a M5 foi condenada a indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 4 milhões; indenização por *dumping social* no valor de R\$ 2 milhões e a manter a sua cadeia produtiva em consonância com a legislação brasileira (BRASIL, 54ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2016).

Nesse sentido, para atender essa última determinação, a M5 deve cumprir sete obrigações propostas pelo MPT: 1) zelar pela saúde e segurança do trabalhador, proporcionando-lhe um ambiente de trabalho em conformidade com as leis brasileiras;

2) zelar pela segurança e pelo conforto do trabalhador e de sua família; 3) respeitar as normas trabalhistas e as convenções coletivas relativas à jornada de trabalho; 4) garantir o acesso dos trabalhadores aos direitos trabalhistas típicos; 5) não permitir o tráfico de pessoas, ou qualquer forma de restrição de liberdade como a retenção de documentos e servidão por dívidas; 6) não se aproveitar da vulnerabilidade dos trabalhadores, nem discriminá-los pela sua nacionalidade e; 7) não permitir a exploração de crianças e adolescentes (BRASIL, 54ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2016). O descumprimento de qualquer tópico acarretará multa de R\$500.000,00 por obrigação e de R\$50.000,00 por trabalhador afetado (BRASIL, 54ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2016).

3.3.4 Condenação em segunda instância

Inconformada com a decisão de primeira instância, a ré M5 Indústria e Comércio Ltda interpôs recurso ordinário pretendendo a reforma da condenação no pagamento de dano moral coletivo e de *dumping social*, bem como das obrigações de fazer. Entretanto, a 4ª Turma do TRT da 2ª Região negou o recurso e manteve a sentença em todos os seus fundamentos jurídicos.

No tocante à fundamentação do acórdão para responsabilizar a M5, assim como na sentença, o Tribunal evidenciou a existência de subordinação estrutural (BRASIL, TRT 2ª Região, 2017a). Nesse sentido, foi argumentado que a subordinação estrutural supera as dificuldades que o conceito clássico de subordinação tem para enquadrar as situações fáticas, especialmente diante dos casos cada vez mais comuns de terceirizações trabalhistas (BRASIL, TRT 2ª Região, 2017a).

Dessa forma, essa nova construção jurídica alarga o campo de incidência do Direito do Trabalho e confere resposta normativa eficaz a um problema recente e extremamente desestabilizador das relações trabalhistas (BRASIL, TRT 2ª Região, 2017a). Isto é, a subordinação estrutural é um instrumento que estende os direitos fundamentais a certas relações de trabalho não empregatícias (BRASIL, TRT 2ª Região, 2017a).

Nesse sentido, a referida decisão estabelece que nos autos fica clara a relação de subordinação estrutural entre a empresa M5 e os trabalhadores subcontratados encontrados em situação análoga à escravidão (BRASIL, TRT 2ª Região, 2017a). Assim como na sentença, a subordinação aqui é demonstrada a partir dos documentos apreendidos nas oficinas, que demonstram que toda a produção das peças era definida

pela empresa ré a partir de uma peça piloto e das exigências de tamanho, modelagem, cor e quantidade de produção. Dessa forma, entendeu o Tribunal que a longa cadeia produtiva têxtil existia apenas para atender o fim social da ré, pois ela tinha o comando de todo o processo produtivo (BRASIL, TRT 2º Região, 2017a).

Entretanto, ao contrário da decisão de primeiro grau, cuja principal argumentação para a responsabilização da ré foi a existência da subordinação estrutural entre a M5 e os trabalhadores em condições análogas à escravidão, o referido acórdão utilizou também outros argumentos para justificar a condenação da empresa.

Conforme o Tribunal, no caso é perfeitamente aplicável o princípio da *Ajenidad*, que significa aquisição originária de trabalho por conta alheia. Segundo essa ideia, a aquisição de trabalho originária dá-se com o tomador de serviços, com quem se firma o vínculo empregatício (BRASIL, TRT 2º Região, 2017a). Assim, presume-se que o trabalho é exercido para e por conta do tomador de serviços, atribuindo ao fenômeno da terceirização uma natureza excepcional à regra de vínculo direto com o tomador de serviços (BRASIL, TRT 2º Região, 2017a).

No caso em tela essa hipótese seria aplicável pois, tanto o trabalho tanto da terceirizada Uffizi, quanto dos empregados quarteirizados, eram controlados pela M5, de modo que essa tinha completa ingerência sobre sua cadeia produtiva, dando instruções e gerenciando diretamente os subcontratados (BRASIL, TRT 2º Região, 2017a).

Outra teoria utilizada para responsabilizar a M5 foi a *teoria da cegueira conveniente*, mais conhecida como *teoria da cegueira deliberada*. No entanto, conforme o acórdão, no caso em tela a hipótese vai além da conveniência, visto que há por parte da M5 o fingimento de não ver as ilegalidades trabalhistas em curso na sua cadeia de produção (BRASIL, TRT 2º Região, 2017a). Segundo o relator, a empresa de forma premeditada empregava a Uffizi como fornecedora, com o intuito de evitar o envolvimento com trabalhadores em situações precárias ou em condições análogas às de escravo (BRASIL, TRT 2º Região, 2017a).

Assim, a título de exemplo, conforme notas fiscais apresentadas pela própria M5, a empresa continuou a comprar produtos da fornecedora Carlos Fernando Nakvass de Carvalho – ME, mesmo após ações fiscalizatórias ocorridas em 2013 em que foi constatado que 02 trabalhadores bolivianos afirmaram que prestavam serviços para o Sr. Carlos produzindo peças exclusivas da M. Officer, de acordo com toda a padronização da marca, inclusive com as suas etiquetas (BRASIL, TRT 2º Região, 2017a).

Em relação à terceirização, ao contrário da decisão de primeiro grau, em que a juíza expressamente afirmou não importar se a terceirização era lícita ou não (BRASIL, 54ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2016), o desembargador relator do acórdão justificou a responsabilização da M5 também em função da terceirização ilícita (BRASIL, TRT 2º Região, 2017a). Para o Tribunal está configurado nos autos evidente terceirização e quarteirização de serviços fraudulentos, configurando a responsabilidade da M5 pelas violações trabalhistas existentes nessa cadeia legal de produção, atraindo a incidência da Súmula 331, I, do TST¹⁹ (BRASIL, TRT 2º Região, 2017a).

Afinal, uma vez constatada a terceirização ilícita, não se pode admiti-la com o objetivo de eximir a empresa da sua responsabilidade quanto aos direitos trabalhistas dos empregados de sua cadeia de produção. Nesse sentido, uma vez que todo o processo produtivo da M5 é realizado por terceiros e que os fiscais trabalhistas encontraram peças de vestuário da marca M. Officer compatíveis tanto com um casal de boliviano em situação precária, quanto no estabelecimento comercial do Sr. Carlos Fernando, a M5, a empresa do Sr. Carlos e os quarteirizados podem ser efetivamente vinculados à cadeia produtiva da reclamada (BRASIL, TRT 2º Região, 2017a).

Assim, a argumentação da defesa de que a relação entre a M5 e suas subcontratadas era estritamente comercial, baseada em contrato de facção não prospera, visto que nos autos fica evidente a terceirização e quarteirização fraudulentas de serviços (BRASIL, TRT 2º Região, 2017a).

No que é pertinente ao *dumping social*, de acordo com o relator é incontroverso que a empresa não oferecia as mínimas condições de trabalho e dignidade humana, valendo-se disso para obter vantagens em um mercado tão competitivo como o da indústria têxtil (BRASIL, TRT 2º Região, 2017a). Ademais, a M5 agiu com completa negligência sobre a sua cadeia produtiva, expondo os trabalhadores a condições análogas a de escravo, sem zelar pelas condições de higiene e segurança dos trabalhadores (BRASIL, TRT 2º Região, 2017a).

A partir de todo o exposto, o Tribunal decidiu manter incólume a referida sentença em todos os seus fundamentos jurídicos. Assim, a M5 foi condenada ao pagamento tanto de danos morais coletivos, quanto de indenização por *dumping social*.

¹⁹ 331 - Contrato de prestação de serviços. Legalidade (Revisão da Súmula nº 256 – Res. 23/1993, DJ 21.12.1993. Inciso IV alterado pelas Res. 96/2000, DJ 18.09.2000. Nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI – Res 174/2011 – DeJT 27/05/2011).

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviço, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n. 6.019, de 03.01.1974).

No tocante aos danos morais coletivos, conforme o acórdão, sua indenização implica o ressarcimento pelos danos sofridos, mas também uma medida de caráter inibidor do evento danoso ao agente (BRASIL, TRT 2º Região, 2017a). Assim, foi arbitrado o valor de R\$ 4 milhões, para educar e conscientizar a empresa, visando à prevenção de outras reincidências. Já a indenização por *dumping social* foi arbitrada em R\$ 2 milhões, destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador.

Por fim, foram mantidas todas as obrigações de fazer estipuladas na sentença, bem como as suas respectivas multas em caso de descumprimento pela empresa (BRASIL, TRT 2º Região, 2017a).

3.3.5 Estratégia de litígio da M. Officer

A M. Officer adotou uma estratégia de defesa baseada em argumentos eminentemente contratuais. Ao contrário da Zara Brasil que sempre buscou enfatizar a sua responsabilidade social, a M. Officer afirmou não ter responsabilidade pelos trabalhadores flagrados em condições análogas à escravidão pois, os contratos com os seus fornecedores eram de facção e neles constavam cláusula proibitiva de subcontratação.

Assim, após a ação dos fiscais do MTE, a empresa se recusou a celebrar TAC com o MPT, pois afirmou que em razão dos contratos comerciais firmados e da referida cláusula proibitiva, não tinha responsabilidade sobre as violações em suas cadeias de produção.

Consequentemente, diante da negativa da M5, o MPT entrou com uma ação civil pública contra a empresa, defendendo a responsabilização da empresa embasados no sistema de suor, terceirização clandestina, subordinação estrutural, cegueira deliberada e responsabilidade solidária entre o fornecedor e a M. Officer. Nesse sentido, a decisão de primeiro grau condenou a empresa a indenização de danos morais e *dumping social* em função da subordinação estrutural existente, afirmando não ser relevante analisar a licitude ou não da terceirização. Ademais, foram estabelecidas algumas obrigações de fazer para a empresa com o objetivo de assegurar condições de trabalho básicas aos empregados da sua cadeia de produção.

Em segunda instância o Desembargador Relator – que foi seguido integralmente pelos outros Desembargadores – manteve a sentença, tanto na condenação ao pagamento das indenizações, quanto nas obrigações de fazer. Entretanto,

a fundamentação para responsabilizar a M. Officer não se restringiu à subordinação estrutural. O acórdão fundamentou-se também na terceirização ilícita feita pela empresa, na cegueira deliberada – que segundo o julgador se tratava de um “fingimento”- e no princípio da *Ajenidad*.

A ação do caso da M. Officer também é extremamente relevante, visto que foi a primeira em que o MPT pediu a aplicação da Lei Paulista de Combate à Escravidão (n. 14.946/2013), que prevê a suspensão por 10 anos do registro de ICMS de empresas condenadas por trabalho escravo em segunda instância. Assim, a decisão de primeira instância, confirmada pela decisão do Tribunal, é o primeiro passo do processo de banimento da empresa de São Paulo que seguirá na Secretaria da Fazenda.

A exposição dos dois casos permite concluir que a principal diferença entre eles decorre da decisão estratégica de casa empresa. Isto é, enquanto a M. Officer optou por não celebrar o TAC, o que resultou na Ação Civil Pública proposta pelo MPT, a Zara firmou o acordo voluntariamente, mas questiona na esfera judicial as multas impostas a ela e a inclusão do seu nome na lista suja do trabalho escravo. Especificamente sobre os deveres impostos às empresas, ambas devem manter suas cadeias produtivas em consonância com a legislação brasileira zelando pela saúde, segurança e direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, o segundo TAC assinado pela Zara prevê sua responsabilidade solidária com os seus fornecedores para fins exclusivamente trabalhistas e o pagamento de R\$5 milhões em razão do descumprimento do acordo anterior. Por sua vez, a M. Officer foi condenada a indenização por danos morais coletivos e dumping social, no valor total de R\$6 milhões, além de estar sujeita a processo administrativo que pode culminar na suspensão do seu registro de ICMS no Estado de São Paulo por 10 anos, o que inviabilizaria o comércio nesse estado, e na proibição de seus proprietários de exercer a mesma atividade comercial ou abrir outra empresa do ramo, em igual período.

4. A RESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS POR EXPLORAÇÃO DE TRABALHADORES EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO EM SUAS CADEIAS DE PRODUÇÃO: MECANISMOS E OBSTÁCULOS

4.1 Considerações introdutórias

Como apresentado e discutido no capítulo anterior, o trabalho forçado no Brasil é um grande problema social, de modo que a erradicação do trabalho em condição análoga à escravidão é uma das questões prioritárias na pauta da agenda de direitos humanos do país.

Nos últimos anos, importantes avanços ocorreram, como o reconhecimento da existência de trabalho em condição análoga à escravidão pelo estado brasileiro perante a ONU e a OIT em 2005, a implantação do Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo em 2003, que possibilitou o progresso de uma atuação mais articulada e integrada entre os atores institucionais e a sociedade civil e o Cadastro dos Empregadores Flagrados por Redução de Trabalhador a Condição Análoga à de Escravo²⁰.

Ademais, o conceito doméstico de trabalho escravo adotado pelo Código Penal brasileiro é mais amplo que o conceito da OIT para trabalho forçado, visto que o art. 149 do referido dispositivo também considera a jornada exaustiva e as condições degradantes de trabalho como formas de reduzir alguém à condição análoga à de escravo²¹.

Entretanto, os obstáculos para a erradicação do trabalho em condição análoga à escravidão ainda são muitos, sendo imprescindível destacar alguns retrocessos que ocorreram nos últimos anos. Desde a postura do Poder Executivo do governo federal, que travou uma batalha judicial contra o MPT com o objetivo de não divulgar o

²⁰ Para as organizações de direitos humanos, o primeiro Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo foi extremamente importante para a promoção e fortalecimento de programas governamentais voltados à proteção da liberdade e integridade física de trabalhadores vulneráveis. Antes de sua adoção, as ações eram muito genéricas e ineficazes, sem propostas efetivas de ação por meio de instrumentos de planejamento e orçamento governamentais (CASTILHO, 2017, p. 114).

²¹ Convenção 29 da OIT, art. 2º: “Para os fins da presente convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade”.

Cadastro de Empregadores flagrados com mão de obra análoga à de escravo, passando pelas dificuldades orçamentárias e operacionais do Ministério do Trabalho, cujas operações de resgate aos trabalhadores em situação precária diminuíram consideravelmente nos últimos três anos (FLEURY, 2017, p. 21).

Além da limitação das ações de fiscalização dos órgãos governamentais, os setores beneficiados pelas práticas degradantes são bastante influentes e exercem muita pressão sobre o legislativo (FLEURY, p. 21, 2017). Dessa forma, tramitam no Congresso Nacional uma série de projetos que visam enfraquecer o combate ao trabalho em condições análogas à escravidão (SAKAMOTO, 2017 p.192). Dentre as propostas existentes, três visam alterar o art. 149 do Código Penal²², que conceitua o crime de reduzir alguém à condição análoga à de escravo. Especificamente, os projetos querem retirar a condição degradante e a jornada exaustiva do rol de elementos que podem caracterizar o trabalho em condições análogas à de escravo, pois, conforme seus apoiadores, são expressões amplas, de difícil caracterização e que produzem insegurança jurídica aos empregadores.

Outro importante obstáculo à erradicação do trabalho escravo é a sofisticação dos métodos dos empregadores que exploram mão de obra e a existência de cadeias produtivas complexas em setores com ampla incidência de trabalho análogo ao de escravo, como por exemplo as cadeias produtivas da indústria têxtil (FLEURY, 2017, p. 21).

No mundo globalizado atual, aumentam cada vez mais as empresas que não operam ou são proprietárias das fábricas em que as suas mercadorias são produzidas, mas sim que contratam centenas de fornecedores anualmente (NOLAN, 2017, pp. 1-2). Diante desse contexto, não há dúvida que as cadeias de produção estão associadas às violações de direitos humanos, no entanto esses danos são cada vez mais documentados e observados pela sociedade civil, aumentando as discussões sobre responsabilidade das empresas (NOLAN, 2017, p. 2). O colapso de Rana Plaza²³ em 2013, em que quase 1200 trabalhadores foram mortos no desabamento de uma fábrica nos subúrbios de

²² As propostas que tramitam no Congresso Nacional para reduzir o conceito de trabalho escravo estão: a) no projeto de Lei n. 3.842/2012, do deputado federal Moreira Mendes; b) no projeto de atualização do Código Penal, que inclui essa questão, por sugestão dos então senadores Blairo Maggi e Luiz Henrique da Silveira; e no projeto que regulamenta a Emenda n. 81/2014, por sugestão do senador Romero Jucá.

²³ Nesse sentido ver estudo da NYU Stern – Center for Business and Human Rights que analisa detalhadamente a situação precária dos trabalhadores de Bangladesh: LABOWITZ, Sarah; BAUMANN-PAULY, Dorothee. *Beyond the Tip of the Iceberg: Bangladesh's Forgotten Apparel Workers*. New York: NYU Stern, 2015.

Daka colocou holofotes nessa discussão e na gigantesca “república independente” das cadeias de produção (NOLAN, 2017, p. 2).

Os Princípios Orientadores da ONU foram essenciais para consolidar e centralizar as discussões sobre direitos humanos e empresas, entretanto, são muitos os desafios para coloca-los em prática (NOLAN, 2017, p. 1). Conforme o princípio n. 13, a responsabilidade de responsabilizar as companhias não é aplicada apenas nas suas próprias atividades, mas também nos impactos relacionados com as operações, serviços e produtos envolvidos nas suas atividades empresariais (RUGGIE, 2011).

Ademais, conforme o pilar 3 dos Princípios Orientadores, a responsabilidade das empresas depende dos remédios judiciais e extrajudiciais existentes nas legislações internas dos países. Dessa forma, indaga-se: qual mecanismo efetivo para regular e responsabilizar as empresas pelos impactos de direitos humanos nas suas cadeias de produção no direito brasileiro?

Diante das discussões sobre o direito internacional analisados no capítulo 2, dos casos envolvendo a Zara Brasil e a M. Officer no capítulo 3, o presente capítulo visa discutir os mecanismos de responsabilização do direito brasileiro, bem como as teorias aplicadas que passaram a ser utilizadas para justificar a responsabilização de empresas beneficiárias finais de cadeias produtivas que contenham exploração de trabalho escravo em alguma de suas etapas de produção. Tais teorias são ferramentas contemporânea importante de combate ao trabalho escravo e, também, às outras violações de direitos humanos.

Especificamente no plano civil-trabalhista, algumas dessas teorias buscam identificar o papel desempenhado por cada ator inserido em uma cadeia de produção e, após essa análise preliminar, delimitar a responsabilidade civil das empresas pelas violações de direitos humanos ocorridas.

4.2 Acesso à justiça no Brasil: remédios legais disponíveis para a responsabilização das empresas nas suas cadeias produtivas

O terceiro pilar dos Princípios Orientadores é dedicado aos remédios jurídicos que as vítimas de violações de direitos humanos podem acessar, nesse sentido, Ruggie afirma ser consciente de que são muitas as barreiras legais e práticas que podem afetar o acesso a esses mecanismos (RUGGIE, 2011, princípio 26).

Ademais, como exposto no capítulo 2, a responsabilidade limitada das empresas é tratada por Ruggie mais como um problema do acesso aos remédios legais, do que como uma questão estrutural da responsabilidade analisada no pilar 2 sobre o dever das empresas de respeitar os direitos humanos (MARES, 2012, p. 7).

A análise dos casos de responsabilização da Zara Brasil e da M. Officer exemplificam bem os diferentes remédios existentes no direito brasileiro. Nas situações discutidas, de certo modo foram as próprias empresas que optaram por um ou outro mecanismo. Afinal, a Zara celebrou TAC com o MPT, enquanto a M. Officer não, o que consequentemente culminou na proposição de uma ação civil pública contra ela.

A operacionalização dos Princípios Orientadores se dá por mecanismos judiciais, extrajudiciais e não-estatais (CDHE, 2017, p. 45). Especificamente sobre esses últimos, são instrumentos disponibilizados pelas empresas para os afetados, com o intuito de monitorar as suas operações, solucionar conflitos, impactos e violações de direitos humanos (CDHE, 2017, p. 45). Nesses casos, conforme os comentários do princípio n. 29, os mecanismos não-estatais são de denúncia de nível operacional, contribuindo para que as pessoas afetadas possam indicar os impactos negativos causados pela empresa e permitindo que essa identifique e repare os danos causados, a fim de evitar problemas maiores (RUGGIE, 2011, princípio 29).

4.2.1 Instrumentos judiciais

No Brasil, são três os possíveis âmbitos de responsabilização de uma empresa por violações de direitos humanos: civil, penal e administrativo. No âmbito penal, a responsabilidade decorre do cometimento de ato definido como crime ou contravenção penal, entretanto, nos casos envolvendo pessoas jurídicas ela é bem mais limitada. Conforme a Constituição Federal, ela ocorrerá apenas nas hipóteses de infrações contra o meio ambiente e a ordem econômica (CF, art. 173, §5º e art. 225). Nos casos de responsabilidade por trabalho escravo nas cadeias produtivas das empresas analisadas, a discussão envolveu principalmente a responsabilidade administrativa, que se dá com a aplicação de sanções administrativas, instauração de inquéritos e aplicação de medidas *ex officio*. E, a responsabilidade civil, âmbito em que as pessoas jurídicas podem ser mais facilmente responsabilizadas e onde a demonstração de culpa é facilitada se comparada ao direito penal (CDHE, 2017, p. 47).

Em ambos os casos analisados, o principal órgão do Estado que atuou juridicamente foi o Ministério Público do Trabalho, cuja atribuição institucional é também a defesa contra as violações de direitos humanos e trabalhistas.

No ordenamento brasileiro, os principais remédios judiciais que tratam sobre as violações de direitos humanos são: 1) *Habeas Corpus* (CF, art. 5º, LXVIII), instrumento voltado a garantir a liberdade de locomoção do indivíduo, quando ele se achar ameaçado em razão de violência ou coação, ilegalidade e abuso de poder; 2) *Habeas data* (CF, art. 5º, LXXII), instrumento que possibilita a obtenção e retificação de informações relativas ao indivíduo, que estejam em entidades governamentais ou tenham caráter público; 3) mandado de segurança (CF, art. 5º, LXIX), pode ser individual ou coletivo e é voltado para a proteção de direito líquido e certo violado ou ameaçado por autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuição do Poder Público; 4) ação popular (CF, art. 5º, LXXIII), qualquer cidadão pode propor ação voltada à proteção de patrimônio público, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural; 5) ações de controle concentrado de constitucionalidade, cujo objetivo é controlar a constitucionalidade de um ato normativo infraconstitucional, são elas a ação direta de inconstitucionalidade (ADIN), a ação declaratória de constitucionalidade (ADECON) e a arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF); 6) ação penal; 7) ação de indenização civil (CC, art. 927), cujo objetivo é o ressarcimento ou a reparação de algum dano causado por outrem; 8) a ação civil pública.

O principal mecanismo judicial acionado nas recentes responsabilizações das empresas por trabalho análogo ao escravo em suas cadeias produtivas foi a ação civil pública. No tocante aos casos analisados, diante da negativa da M. Officer em celebrar TAC, o MPT propôs referida ação que foi julgada procedente em primeira instância e também confirmada pelo Tribunal. Disciplinada pela Lei n. 7.347/85, a ação civil pública faz parte dos mecanismos de tutela coletiva adotado pelo direito brasileiro, cuja principal finalidade é tutelar o meio ambiente, o consumidor, a ordem econômica, urbanística, a honra e a dignidade de grupos raciais, étnicos ou religiosos, o patrimônio público e social. Isto é, tem-se por interesses supraindividuais aqueles inerentes a toda a comunidade, com conotação pública ou social (RODRIGUES, 2015, p. 647).

O acesso à justiça é o elemento nuclear da primeira onda de acesso à jurisdição e está diretamente vinculado à garantia dos direitos humanos fundamentais (RODRIGUES, 2015, p. 635). Isto é, com o reconhecimento dos direitos e deveres

sociais dos governos, comunidades, associações e indivíduos, que estão previstos nas constituições modernas como os direitos trabalhistas, à saúde, à segurança material e à educação, o acesso à justiça se tornou requisito fundamental para a verdadeira efetivação de um sistema jurídico moderno e igualitário (SANTOS, 2012, pp. 55-56). Nesse sentido, o processo coletivo tem papel fundamental como instrumento transformador da realidade social do Poder Judiciário brasileiro, visto que ele foi formulado justamente com o objetivo de trazer soluções para problemas comuns da sociedade de massas, decorrentes de uma dinâmica social extremamente complexa (RODRIGUES, 2015, p. 635).

A ação civil pública tem como mérito buscar responder à complexidade das relações sociais, identificando um conflito que dificilmente seria resolvido apenas entre indivíduos e pode ser usada tanto contra atores públicos como privados que violem direitos fundamentais (HOMA, 2016, p. 37). Seu desenvolvimento advém da necessidade de o processo coletivo buscar a isonomia real decorrente de um desnivelamento formal, assim a fraqueza e a hipossuficiência de uma das partes são compensadas pelo próprio legislador (RODRIGUES, 2015, p. 639). Para tanto, o art. 5º da Lei n. 7.347/85 apresenta os legitimados à propositura da ação civil pública, sendo eles: 1) o Ministério Público; 2) a Defensoria Pública; 3) a União, os Estados e os Municípios; 4) a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista e; 5) as associações quando houver pertinência temática entre as atuações.

Especificamente no caso analisado sobre a M. Officer, o autor da ação foi o Ministério Público do Trabalho, cuja legitimidade para atuar coletivamente via ACP em prol da sociedade está garantida não apenas pela referida Lei de Ação Pública, mas também pelo Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90); pela Lei Complementar no Ministério Público da União (LC 75/93) e pela Lei Orgânica do Ministério Público (Lei n. 8.625/93).

Na prática, os desafios de sua aplicação são em grande medida os do Judiciário brasileiro em geral e que acabam beneficiando os grandes violadores de direitos humanos: morosidade do processo, sucessivas possibilidades recursais que beneficiam muito os litigantes bem assessorados tecnicamente e insegurança jurídica (HOMA, 2016, p. 38).

Especificamente sobre a prova judicial do dano moral coletivo, como postulado no caso da M. Officer, não se cogita de prova do prejuízo para a sua configuração, visto que o dano se evidencia da ocorrência da própria violação – esta sim devendo ser

comprovada. Em outras palavras, a demonstração do dano moral coletivo não depende de prova direta, sendo suficiente a prova da existência de condutas antijurídicas danosas (MEDEIROS, 2015, p. 1145). Assim, quando provado fato, que atinge de forma contendente os direitos coletivos – como por exemplo o meio ambiente, o patrimônio público e cultural, os consumidores, as classes e grupos de trabalhadores, as pessoas com deficiência, os idosos, as crianças e adolescentes, etc – restará evidenciada a responsabilidade do violador e, conseqüentemente, o dano moral coletivo. Nesse sentido, o STJ mantém entendimento antigo de que nos casos de danos morais, a responsabilização do ofensor se opera apenas pelo fato da violação e, no mesmo sentido, o TST afirma que nos casos de lesões coletivas basta observar a gravidade da violação infligida pela ré à ordem jurídica (MEDEIROS, 2015, pp. 1145-1146).

Entretanto, a despeito dos problemas, ela é um norte de proteção aos direitos fundamentais e coletivos e tem grande potencial na resolução das demandas de direitos humanos. Conforme estudo realizado pelas Comissão Internacional de Juristas, FGV e Conectas (2011, p. 81), as ações coletivas propostas pelo Ministério Público apresentam resultados extremamente satisfatórios e são muito importantes para diminuir as desigualdades entre a empresa e a vítima. Ademais, elas trazem um tratamento mais homogêneo das questões em relação às ações individuais, pois geram efeitos *erga omnes* dentro dos limites da competência territorial do órgão prolator, aplicando-se assim à coletividade (Lei n. 7.347/85, art. 16).

4.2.2 Instrumentos extrajudiciais

Para os fins dessa pesquisa serão considerados instrumentos extrajudiciais aqueles exercidos por órgãos com atribuição de investigar ou averiguar os fatos e também os remédios administrativos.

Dentro do primeiro grupo encontram-se, por exemplo, o inquérito policial, a comissão parlamentar de inquérito, o inquérito civil e o termo de ajustamento de conduta, sendo que esses dois últimos merecem destaque pela importância e por terem sido utilizados nos casos analisados na presente pesquisa.

O inquérito civil é a investigação administrativa realizada pelo Ministério Público, destinado a apurar a ocorrência de danos efetivos ou potenciais a direitos ou interesses difusos (Ato normativo n. 484, art. 15). Sua finalidade principal é apurar lesões aos interesses transindividuais cuja tutela seja de competência do Ministério

Público, e potencialmente se tornar base à propositura de uma ação civil pública ou às demais iniciativas cabíveis (CARNEIRO, 2015, p. 623). Nesse sentido, trata-se de um procedimento com caráter inquisitório, um ato exclusivamente investigatório e que, por isso, não está sujeito aos princípios do contraditório e da ampla defesa (CARNEIRO, 2015, p. 63). Assim, cabe ao Ministério Público se limitar à colheita de elementos que indiquem o dano causado a determinado interesse transindividual indisponível.

Após a instauração do inquérito, passa-se à fase de instrução, onde os poderes do Ministério Público - MPT nos casos analisados -, tornam-se mais claros e visíveis no âmbito dos procedimentos (CARNEIRO, 2015, p. 623). Com efeito, pode o MPT requisitar informações e documentos a entidades privadas; requisitar informações, exames, perícias da Administração Pública direta ou indireta; requisitar o auxílio da força policial; realizar inspeções e diligências investigatórias, dentre outras possíveis medidas (Lei Complementar n. 75, art. 8º). No tocante ao valor das provas produzidas no âmbito do inquérito civil, a atuação do MPT tem fé pública, havendo presunção relativa quanto a sua veracidade. Dessa forma, em respeito ao contraditório e à ampla defesa constitucionalmente previstos, é admitida prova em sentido contrário trazida pelas demais partes envolvidas.

Finalizado, o Ministério Público poderá arquivar, propor ação civil pública ou celebrar o TAC. Em ambos os casos analisados, a responsabilização das empresas se deu a partir do inquérito civil instaurado pelo MPT em parceria com as investigações realizadas pelo MTE, sendo que com a Zara Brasil ele foi finalizado com a celebração do TAC, e com a M. Officer foi proposta ação civil pública.

Por sua vez, o TAC é um instrumento constantemente utilizado pelo MP e extremamente relevante nos casos que envolvem grandes empresas. Adicionado ao ordenamento jurídico pelo art. 211 do Estatuto da Criança e Adolescente e depois acrescentado à Lei de Ação Civil Pública, ele é alvo de inúmeras discussões. Por um lado, o TAC pode ser considerado como uma via mais célere e desburocratizada para que se atenda às demandas de grupos com direitos violados (HOMA, 2016, pp. 32-33). Trata-se de um instrumento que permite maior margem de negociação entre as partes, podendo ser benéfico para todos os envolvidos e com solução muito mais rápida do que via processos judiciais (CDHE, 2017, p. 54). Em outras palavras, o objetivo do TAC é tratar de maneira informal, barata e célere os direitos metaindividuais, no entanto, ao contrário de outros negócios bilaterais, ele pode ser celebrado apenas por órgãos

públicos, sendo, na sua maioria, firmados pelo Ministério Público (MELO, 2015, p. 697).

Por outro lado, o TAC pode ser assinado sem o reconhecimento de qualquer responsabilidade, como em ambos os casos dos termos assinados pela Zara, em 2011 e 2017 (MPT, 2011; MPT, 2017). Dessa forma, esse instrumento constantemente é criticado pelas vítimas e movimentos sociais, visto que, além de terem seus danos reparados, os grupos afetados buscam também a responsabilização do violador (CIJ, 2011, p. 84). Ademais, a assinatura do TAC sem o reconhecimento da responsabilidade permite que a empresa mantenha a sua imagem sem máculas, questão essa tão importante no ambiente corporativo (CIJ, 2011, p. 84).

O caso da Zara Brasil é um exemplo importante dessas críticas. A empresa firmou TAC com o MPT em 2011 e em 2017. Em ambos os TACs assinados, a empresa não se responsabilizou expressamente pelas violações nas cadeias de produção. Além disso, a despeito de ter assumido responsabilidade social, ela adotou uma posição reativa à responsabilização jurídica e interpôs no Judiciário ação anulatória dos autos de infração e relatórios de fiscalização. Especificamente sobre a assinatura entre a Zara Brasil e o MPT de dois TACs no intervalo de seis anos, o acordo firmado em 2017 se deu em função do descumprimento do primeiro acordo pela empresa. Assim, mediante pagamento de multa, a Zara celebrou novo termo, mais restritivo e com mais obrigações com o MPT. Nesse sentido, a iniciativa de revisão do TAC é do órgão público que firmou o acordo ou do inquirido comprometente (MELO, 2015c, p. 698). De forma geral, a modificação do TAC não pode se dar *in pejus* dos direitos coletivos, visto que o MPT é órgão público legitimado a tomá-lo, mas não é o titular dos direitos metaindividuais nele tratados (MELO, 2015c, p. 698).

Outro problema prático na utilização dos TACs apresentado pela Comissão Internacional de Juristas é o da fiscalização dos compromissos assumidos (CIJ, 2011, p. 84). Primeiro, a maioria dos processos administrativos instaurados são arquivados com a assinatura do TAC (CIJ, 2011, p. 84). Segundo, a maioria dos acordos assinados não prevê os instrumentos adequados em casos de descumprimento, dificultando a sua execução em âmbito judicial (CIJ, 2011, p. 84). Em alguns aspectos essas críticas também se confirmaram no caso Zara, afinal, após a celebração do primeiro acordo em 2011, a empresa descumpriu diversas obrigações – conforme fiscalização feita pelo MTE – e entrou com ação para anular os autos de infração (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, pp. 46-51). No entanto, ao contrário do MTE que foi signatário apenas do

primeiro TAC, em 2017 o MPT optou por celebrar novo acordo mediante o pagamento de uma multa de apenas R\$5 milhões.

Contudo, apesar de todas as críticas, na análise feita pela Comissão Internacional de Justiça, procuradores de justiça e promotores estaduais afirmaram que os acordos extrajudiciais são o meio mais eficiente para lidar com questões envolvendo direito coletivo, seja pela possibilidade de discussão com as empresas, seja pela rapidez frente às ações judiciais (CIJ, 2011, p. 85).

Já o segundo grupo, dos remédios administrativos engloba a fiscalização e regulação por Ministérios, consulta pública e audiência pública em âmbito administrativo e agências reguladoras. Nos casos de trabalho análogo ao escravo, a fiscalização do MTE é de suma importância para a responsabilização das empresas.

O MTE tem a função de verificar o cumprimento da legislação e proteção ao trabalhador pelas empresas. Ele realiza inspeções *in loco* e as infrações à legislação trabalhista são punidas com multas pecuniárias após a lavratura de auto de infração (CIJ, 2011, p. 39). No combate ao trabalho escravo, a imensa maioria dos casos identificados é decorrente da fiscalização feita pelo MTE, e como citado no caso Zara, o descumprimento do TAC foi descoberto também por eles.

Nesse sentido, a fiscalização do MTE é um dos pontos centrais de outro remédio administrativo essencial no combate ao trabalho análogo ao escravo: as políticas públicas de Estado. No Brasil, o projeto básico de referida política foi chamado de Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH), foi instituído pelo Decreto n. 1904/96 e é fruto de um estudo elaborado pela Universidade de São Paulo e seu Núcleo de Estudos da Violência. Ademais, em 1995 foi criado o Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado (GERTRAF), com o intuito de banir o trabalho em condições análogas à escravidão. Dentre os principais objetivos do PNDH estão: 1) rever a legislação para tratar do trabalho análogo ao escravo; 2) fortalecer os mecanismos de fiscalização; 3) apoiar o GERTRAF; e 4) incentivar a ampliação dos Serviços de Fiscalização Móvel do Ministério do Trabalho (BRASIL, 1996, p. 11).

No entanto, além dos objetivos gerais, era necessária a formulação de planos mais específicos, justamente para atingir as metas propostas. Por isso, em 2003 foi lançado o primeiro Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (I PNTE), cujas propostas contemplavam melhorias na estrutura do Grupo de Fiscalização Móvel; melhorias na estrutura administrativa da ação policial; melhorias na estrutura do MPF e do MPT; ações específicas de conscientização, capacitação dos agentes, promoção da

cidadania e combate à impunidade; e alterações na legislação sobre o tema (BRASIL, 2003). Alguns anos depois, em 2008 foi divulgado o II PNTE, cujo principal objetivo era implementar medidas para reduzir a impunidade e para garantir a reforma agrária nos locais com mais incidência de mão de obra em condições análogas à escravidão (BRASIL, 2002, p. 9).

Ambos os Planos Nacionais para a Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil foram tentativas de dar efetividade ao PNDH e, juntamente com outros planos de ação, compõem políticas públicas para a implementação dos direitos humanos no Brasil (CASTILHO, 2017, p. 127). Conforme Eva Wiecko Castilho (2017, p. 127), a avaliação dos planos apresentados é positiva, sendo eles instrumentos de referência para a atuação do Estado e da sociedade civil. Nesse sentido, a elaboração de planos é útil às organizações públicas e privadas, contribuindo para a articulação de agentes estatais nos níveis estaduais e federal (CASTILHO, 2017, p. 127). Entretanto, no tocante à metodologia adotada, os planos apresentam problemas estruturais que afetam diretamente a eficácia deles: a ausência de indicadores para a avaliação dos processos e dos resultados, e órgãos externos de monitoramento e avaliação (CASTILHO, 2017, p. 127).

Ademais, é urgente a elaboração do III PNTE, visto que a realidade do trabalho em condições análogas à de escravo está em constante mutação, exigindo a reformulação de ações, bem como a instituição de metas possíveis, a formulação de instrumentos de execução e meios de monitoramento (CASTILHO, 2017, p. 127). Assim, as discussões sobre trabalho análogo ao escravo em 2008 ainda estavam muito restritas ao setor agrário e florestal, como se depreende da análise do II PNTE. Tanto é que o centro das discussões foi a urgência de uma reforma agrária para lidar com o problema. Ocorre que, hoje, a realidade é outra no espaço urbano e em diversos ramos da indústria, como o setor têxtil. Assim, por exemplo, os casos analisados da M. Officer e da Zara Brasil ilustram bem a existência e os desafios do trabalho análogo ao escravo nas cidades.

Nesse sentido, Eva Wiecko Castilho (2017, p. 127) e Victor Hugo de Almeida (2015, p. 181) compartilham a visão de que os principais desafios para a erradicação do trabalho em condições análogas à escravidão se concentram mais na efetividade das medidas preventivas, do que nas medidas repressivas. Assim, uma possível estratégia a ser seguida pelo III PNTE seria o combate ao trabalho análogo ao escravo, tanto no

meio rural quanto urbano, com a formulação de medidas preventivas contundentes, que possibilitassem a criação de uma sensibilidade social ao problema.

Infelizmente, o cenário para a elaboração de um III PNTE não é favorável, sendo clara uma tendência de retrocesso no tocante ao enfrentamento ao trabalho em condições análogas à escravidão, por meio de medidas como o já citado combate à “Lista Suja”, com o enfraquecimento dos Grupos Móveis de Fiscalização e a redução paulatina da quantidade de fiscais do trabalho e auditores.

Uma outra medida administrativa, discutida no capítulo 3, é a publicação pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Cadastro dos Empregadores que contém estabelecimentos flagrados com trabalhadores em condições análogas à escravidão durante a fiscalização e é um dos instrumentos mais efetivos para combater tais violações de direitos humanos.

Por fim, os próprios estados podem adotar medidas com o intuito de combater o trabalho análogo ao escravo localmente, como a Lei n. 14.946/13 do estado de São Paulo, que cassa o registro no cadastro de contribuintes do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) das empresas condenadas por trabalho análogo à escravidão. Conforme a nova legislação e o seu decreto regulamentador (Decreto n. 59.170/2013), a cassação do registro implica aos sócios, pessoas físicas ou jurídicas, do estabelecimento penalizado, o impedimento de exercerem o mesmo ramo de atividade e a proibição de entrarem com pedido de inscrição de nova empresa na mesma seara de serviço (art. 4º, incisos I e II). Tais restrições terão a duração de 10 anos, a partir da data da cassação (art. 4º, §1º). Cumpre observar que a cassação será apurada pela Secretaria da Fazenda, assegurado o regular procedimento administrativo (art. 1º e 2º). Ademais, referido procedimento somente será iniciado após decisão judicial transitada em julgado ou proferida por órgão colegiado relativa ao ilícito, independente da instância ou do tribunal (Decreto n. 59.170, art. 1º, §1º).

A ação civil pública, interposta contra a M5 Indústria e Comércio – proprietária da marca M. Officer, pelo MPT, foi pioneira ao pedir a aplicação da Lei Paulista de Combate à Escravidão e a consequente cassação da eficácia da inscrição do ICMS do estabelecimento penalizado por 10 anos (art. 4º, *caput*). E, sem ele, é impossível vender no Estado. A sentença proferida no julgamento da ACP responsabilizou a M5 por trabalho análogo ao escravo e determinou que a COETRAE e a Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo fossem oficiadas, para as medidas cabíveis no âmbito da Lei 14.946/13 (BRASIL, 54ª Vara do Trabalho de São Paulo, 2016, p. 49). Na mesma

direção, o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (BRASIL, TRT 2º Região, 2017a, p. 21) manteve a condenação da referida empresa. Assim, conforme a Lei 14.946 e o seu decreto regulamentador n. 59.170, após a condenação em segunda instância será iniciado um processo administrativo que poderá cassar o ICMS do estabelecimento e proibir seus sócios de exercerem atividade similar no Estado pelos próximos 10 anos.

A Lei Paulista de Combate à Escravidão despertou o incômodo de empresas e entidades ligadas ao setor têxtil, que propuseram uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) no STF contra referido documento legislativo paulista (ADI n. 5465, 2016). Em sentido contrário, a Relatora Especial da ONU sobre Escravidão Contemporânea – Gulnara Shahinian- elogiou a medida tomada pelo Governo de São Paulo (REPÓRTER BRASIL, 2013). Trata-se de iniciativa importantíssima no combate ao trabalho em condições análogas à escravidão, visto que, ao contrário de multas com baixos valores que pouco afetam as empresas, a cassação do ICMS é uma medida potencialmente séria que atinge diretamente as atividades comerciais das companhias naquela região. Após a lei aprovada no Estado de São Paulo, o Estado do Amazonas aprovou a Lei n. 4.456/17 que também cassa a inscrição do ICMS em caso de trabalho análogo ao escravo e os Estados do Tocantins e Maranhão têm projetos de lei no mesmo sentido (PL n. 43/13 e PL n. 78/2013 respectivamente).

4.2.3 Desafios para a remediação de violações a direitos humanos cometidas por empresas

A análise dos casos M. Officer e Zara Brasil identifica os mecanismos utilizados no direito brasileiro para responsabilizar as empresas pelo trabalho análogo ao de escravo em suas cadeias de produção, bem como os problemas existentes.

A partir do estudo dos casos, é possível afirmar que o sistema de justiça conseguiu estabelecer responsabilidade para empresas em relação aos impactos e violações a direitos humanos nas suas cadeias produtivas. Os princípios orientadores explicitam a necessidade de que o Estado adote medidas para garantir a existência de mecanismos que tragam uma reparação eficaz aos impactos aos direitos humanos (RUGGIE, 2011, princípio n. 25). Assim, nos casos analisados observa-se que por meio de estratégias diferentes, foram utilizados três remédios judiciais e extrajudiciais para responsabilizar a empresa.

No caso da M. Officer, foi proposta ação civil pública que resultou em uma sentença procedente, reafirmada pelo Tribunal, responsabilizando a empresa por trabalho análogo ao de escravo dos trabalhadores nas suas cadeias. No caso, o principal obstáculo é a morosidade do Judiciário, uma vez que o primeiro flagrante de trabalho análogo ao escravo foi feito pelo MTE em 2013 e a ação civil pública foi julgada pelo TRT da 2ª Região apenas em novembro de 2017.

Ademais, as empresas foram inseridas em uma publicação periódica feita pelo MTE, a conhecida “lista suja”, uma das medidas administrativas mais bem-sucedidas no combate ao trabalho em condições análogas à escravidão.

O Ministério Público, por meio da celebração de TAC tomou medidas contra os danos provocados pela Zara Brasil, o que culminou em melhorias de diversos problemas existentes. Nesse sentido, após o escândalo de 2011 a empresa tem promovido investimentos em projetos da sociedade civil; adotou um sistema de certificação em cooperação com a UNIETHOS; reforçou os seus mecanismos de monitoramento em cooperação com a Confederação Nacional dos Trabalhadores; aumentou o número de auditorias dos seus fornecedores e; terceirizou o serviço telefônico de denúncias para o Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante (CDHIC) (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 56).

Entretanto, em relação aos TACs celebrados com a Zara Brasil, alguns obstáculos também foram identificados. Em primeiro lugar, a empresa descumpriu algumas obrigações previstas no documento celebrado em 2011. Convocada a participar da sessão de uma Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) em maio de 2014, criada pela Assembleia Legislativa de São Paulo, com o intuito de investigar casos de trabalho em condições análogas à de escravo no estado, a empresa demonstrou falhas no monitoramento de sua cadeia e desconhecimento sobre irregularidades existentes em suas subcontratadas (SÃO PAULO, 2014, p. 17). Nesse sentido, apenas três anos depois foi celebrado um novo acordo entre o MPT e a empresa, aumentando a responsabilidade da companhia mediante o pagamento de multa de R\$5 milhões. Assim, os principais obstáculos observados foram: ausência de reconhecimento de culpa pela empresa sobre as violações ocorridas; dificuldades para fiscalização do cumprimento dos compromissos; mecanismos de monitoramento baseados exclusivamente nos sistemas privados de auditoria e certificações.

4.3 A responsabilidade civil-trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro

4.3.1 A legislação brasileira

Em termos gerais, o Código Civil brasileiro de 2002 construiu um sistema em que duas teorias – subjetiva (art. 186) e objetiva (art. 927) se complementam (PEREIRA, 2016, p. 25).

A responsabilidade civil pode ser aplicada quando houver a violação de um dever jurídico e dano, de modo que a responsabilidade pressupõe um dever jurídico preexistente, uma obrigação descumprida (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 2). Nesse sentido, o ato ilícito é o fator gerador da responsabilidade civil subjetiva, trata-se do conjunto de pressupostos da responsabilidade (CAVALEIRI FILHO, 2012, p. 19).

Na doutrina subjetivista são três os elementos da responsabilidade: o elemento formal, ou seja, a violação de um dever jurídico mediante conduta voluntária; o elemento subjetivo, que pode ser o dolo ou a culpa; e o elemento causal-material, que é o dano e a sua relação de causalidade (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 19).

Nesse sentido, o art. 186 do CC dispõe que comete ato ilícito, aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito ou causar dano a outra pessoa. Portanto, quando alguém, por meio de uma conduta culposa, viola direito de outrem e de tal ação decorre um dano, está-se diante de um ato ilícito e, conseqüentemente do dever de indenizar, conforme o art. 927 do CC.

Especificamente no tocante aos casos de conduta omissiva, usualmente a omissão sozinha não pode gerar o dano sofrido pela vítima. Assim, só existe relevância jurídica quando o agente tem o dever de agir, de praticar um ato para impedir determinado resultado, afinal, se toda e qualquer omissão fosse relevante, todos teriam contas a prestar ao Judiciário (CAVALIERI FILHO, 2017, p. 42).

Ainda no âmbito da responsabilidade subjetiva, a culpa *lato sensu* é pressuposto do ato ilícito e, conseqüentemente, da responsabilização. Se não houve intenção deliberada de agir, mas está presente imprudência, negligência ou imperícia, existe culpa. No caso M. Officer, a noção de negligência foi aplicada com o fito de responsabilizar a empresa tanto na argumentação da ação civil pública do MPT, quanto na sentença e também no acórdão. Trata-se de um modo de exteriorização da falta de cautela, uma forma de exteriorização da conduta culposa em que há descaso, falta de cuidado ou atenção (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 38).

Por sua vez, a responsabilidade objetiva é prevista por uma cláusula geral, o art. 927 CC, segundo o qual existe a obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, quando a atividade desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outro e ainda nos casos especificados em lei. Observa-se que o referido dispositivo legal não prevê uma hipótese específica, mas sim trata-se de uma regra bastante ampla, sem significado completamente consolidado (PÜSCHEL, 2005, p. 92).

Ademais, conforme a doutrina majoritária, a responsabilidade objetiva é prevista também no art. 187 do CC, que trata sobre o abuso do direito²⁴. Trata-se de ato ilícito baseado no uso anormal do direito, independentemente de culpa e fundamentando-se apenas no critério objetivo-finalístico (CONSELHO DA JUSTIÇA FEDERAL, 2002, Enunciado n. 37).

Além do exercício de atividade de risco ou perigosa e do abuso de direito, o código civil traz algumas outras hipóteses de responsabilização objetiva como: danos causados por produtos (art. 931 CC), a responsabilidade pelo fato de outrem (art. 932, c/c o art. 933CC), responsabilidade pelo fato da coisa e do animal (arts. 936, 937 e 939 CC) e responsabilidade dos incapazes (art. 928 CC).

No direito do trabalho, a responsabilização subjetiva é regra quando relacionada com a inexecução culposa de obrigação. Já responsabilidade objetiva ocorre nos casos em que o dano tenha como nexos causal o simples exercício regular da atividade profissional de risco, conforme os termos do art. 927, parágrafo único do CC; pelo dano ambiental causado a vítimas, comunidades e trabalhadores; pelos danos a terceiros decorrentes de ato culposos praticado pelo empregado ou proposto em razão do contrato de trabalho (art. 932, c/c, art. 933 CC) e; nos casos de abuso de poder diretivo do empregador (art. 187 CC).

Observa-se que no direito do trabalho, a responsabilidade do empregador também é regida pela cláusula geral do art. 927 do CC, especialmente nos casos de acidente do empregado. Apesar da inexistência na lei de parâmetros precisos para a imputação dessa responsabilidade, cabe ao aplicador da lei definir os princípios justificadores da responsabilidade objetiva e o que deve ser considerado como atividade naturalmente perigosa (PÜSCHEL, 2005, pp. 100-101). Assim, no âmbito trabalhista referido artigo é usualmente aplicado com base na teoria do risco criado, tendo como

²⁴ Entretanto, apesar de sua prevalência, são muitas as críticas a essa concorrente, nesse sentido vide: REINIG, Guilherme Henrique Lima; CARNAÚBA, Daniel Amaral, 2017, pp. 1-16.

elemento orientador o critério do risco inerente da atividade. Ademais, no Direito do Trabalho a definição de atividades de risco não constitui grande novidade, havendo dois campos principais: 1) as atividades insalubres, nos termos do art. 189 da CLT e; 2) as atividades consideradas perigosas, conforme o art. 193 da CLT e a regulamentação do Ministério do Trabalho.

No caso das violações de direitos humanos e trabalhistas nas cadeias de produção, a responsabilização da empresa principal envolve também a terceirização da atividade e os contratos comerciais celebrados entre as empresas.

No tocante à responsabilidade por terceirização, a Súmula n. 331 do TST é um dos principais elementos normativos que tratam sobre o tema. O objetivo da sua edição é proteger os trabalhadores nas relações trabalhistas terceirizadas e distinguir a terceirização lícita da ilícita. No primeiro caso, estariam as atividades secundárias da empresa, ou seja, as atividades de suporte. Assim, a Súmula 331 apresenta quatro situações de terceirização lícita: os serviços de conservação e limpeza; os serviços de vigilância os serviços especializados na atividade-meio do tomador e; o trabalho temporário, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. Todas as atividades permitidas pela Súmula 331 são as chamadas “atividades-meio”, que são aquelas não essenciais para a empresa funcionar, as complementares que objetivam completar as principais (FRANCO FILHO, 2018, p. 185).

Por sua vez, a terceirização ilícita ocorre quando a contratação de trabalhadores por empresa interposta, demonstrando o intuito de desvirtuar ou fraudar os direitos dos trabalhadores. Ainda, nas hipóteses de terceirização ilícita são terceirizadas as atividades-fim da empresa, aquelas que normalmente estão descritas na cláusula objeto de seus contratos sociais e que, em última análise, são a própria essência da companhia (FRANCO FILHO, 2018, p. 185).

Especificamente sobre a responsabilidade das empresas, nos casos de terceirização lícita, a referida súmula afirma a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto às obrigações trabalhistas, desde que haja participação da relação processual. Assim, em caso de inadimplemento do contratante direto, o tomador de serviços deve assumir todas as obrigações trabalhistas devidas (DELGADO, 2017, p. 575). Já no tocante às terceirizações ilícitas, o vínculo de emprego é formado diretamente entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços. Desse modo, embora a Súmula 331 do TST disponha sobre a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços no caso de inadimplemento das obrigações por parte da empresa

tomadora de serviços, ela não tem o condão de responsabilizar todas as empresas da cadeia produtiva pela ilegalidade na contratação dos funcionários e na manutenção deles em condições análogas ao de escravo (NAGAHIRO; MELLER, 2015, p. 1836)

Ocorre que, a súmula 331 regula as hipóteses de terceirização interna, em que a tomadora utiliza os trabalhadores internamente, dentro de sua planta comercial (PEREIRA, 2015, p. 297). Nos casos discutidos sobre trabalho em condições análogas à escravidão na indústria têxtil, a terceirização é externa, ou seja, a tomadora externaliza parte do seu processo produtivo para outra empresa contratada, tendo como elemento principal o fornecimento de insumo (PEREIRA, 2015, p. 297).

Ademais, com a reforma da Lei n. 6.019/74, que regula os trabalhos temporários, a terceirização da atividade-fim se tornou possível nesse tipo contratual. Dessa forma, o art. 4º A da referida lei considera como prestação de serviços a terceiros a transferência feita pelo contratante da execução de qualquer de suas atividades, inclusive a sua atividade principal. Ademais, o §1º do mesmo artigo autoriza a subcontratação ou quarteirização das atividades empresariais nos casos de contrato de trabalho temporário. Especificamente sobre o trabalho temporário, por força do art. 2º da Lei 6.019/74 ele visa suprir duas situações legais: a substituição provisória de trabalhadores permanentes e a demanda complementar de serviços. Ademais, conforme a nova redação do art. 10, a duração do contrato de trabalho temporário com relação ao mesmo empregador é de até 180 dias – consecutivos ou não –, podendo haver prorrogação de até mais 90 dias.

Quanto aos contratos comerciais, especificamente o contrato de facção, o TST já consolidou entendimento que, se a empresa contratada se comprometer a vender apenas produtos prontos e acabados, não se confundindo com o fornecimento de mão de obra, ou com intermediação da empresa prestadora de serviços, não é reconhecido vínculo trabalhista, ou ainda a responsabilidade subsidiária da empresa principal, prevista no inciso IV da Súmula 331 do TST (BRASIL, TRT 2ª Região, 2015).

Parte da doutrina trabalhista defende a responsabilização solidária das empresas em suas cadeias de produção, principalmente daquelas beneficiárias finais, independente da licitude da terceirização²⁵. Afinal, a empresa quando opta por se organizar pulverizando toda a sua linha produtiva não pode se omitir quanto às condições de trabalho dos empregados ao longo de toda a cadeia.

²⁵ Nesse sentido vide artigo vencedor do XVII Prêmio Evaristo Moraes Filho na categoria de melhor trabalho doutrinário: LIMA, 2017, pp. 40-68.

Entretanto, tal posição doutrinária não é sustentada pela legislação brasileira, que de forma geral não consegue responsabilizar civilmente as empresas por violações nas suas cadeias de produção, especialmente nos casos mais complexos em que a cadeia de fornecimento envolve diversas empresas, podendo ser até mesmo transnacional.

Nos casos de terceirização ilícita, nos termos da súmula 331 do TST é possível responsabilizar solidariamente a empresa contratante pelas fraudes trabalhistas existentes. Ocorre que tal responsabilização depende da comprovação da existência de subordinação dos trabalhadores das empresas contratadas pela empresa principal. Ademais, a tendência legislativa atual está no sentido contrário à responsabilização das empresas, já sendo legalmente autorizada a terceirização de atividade fim e da quarteirização nos casos de trabalho temporário que podem se estender por até 9 meses. No tocante a teoria de responsabilidade solidária de todas as empresas da cadeia de fornecimento independentemente da licitude da terceirização, o artigo 256 do Código Civil é claro ao afirmar que solidariedade não se presume, decorre de lei ou da vontade das partes.

Especificamente nos casos analisados das marcas M. Officer e Zara, a terceirização é utilizada apenas como argumento subsidiário para responsabilizar as empresas. Ambos mostram uma mudança de paradigma importante, em que o MPT e a Justiça do Trabalho aplicam diferentes teorias, que ultrapassam a ideia de terceirização, com o intuito de justificar a responsabilização das empresas, como a subordinação estrutural e monopsonio da produção, o princípio da *ajenidad*, a cegueira deliberada e a teoria dos contratos coligados (BRASIL, 2017a, pp. 7-10 e; BRASIL, 2017b, pp. 12-24). Com efeito, conclui-se que diante da insuficiência de mecanismos legais e jurisprudenciais da terceirização para responsabilizar as empresas por violações de direitos humanos nas cadeias de produção delas, novas teorias começaram a ser aplicadas pelo MPT e pela Justiça do Trabalho.

4.3.2 Precedentes da responsabilização das empresas: teorias de responsabilidade civil-trabalhistas nas cadeias produtivas como ferramentas de combate à exploração de mão de obra análoga à de escravo

4.3.2.1 Subordinação jurídica estrutural e integrativa

A relação de emprego classicamente é caracterizada por cinco elementos: a) prestação de serviço por pessoa física; b) pessoalidade ou caráter *intuitu personae*; c) onerosidade; d) não eventualidade e; e) subordinação (FERREIRA, 2017, p. 77).

Dentre todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, a subordinação é o mais dinâmico e controvertido tanto na doutrina quanto na jurisprudência, além de ser o principal parâmetro para diferenciar a relação de emprego das outras formas de relação trabalhistas. O conceito de subordinação está ligado a uma ideia básica de sujeição ao poder dos outros, às ordens de terceiros e a uma situação de submissão (NASCIMENTO, 1989, p. 351). Como qualquer fenômeno social, a subordinação tem sofrido ajustes ao longo dos anos, especialmente em razão da evolução do direito e das alterações significativas nas relações de trabalho (DELGADO, 2017, p. 327). De forma geral, os elementos caracterizadores da relação laboral são insuficientes hoje, assim, com o intuito de resolver essas dificuldades, o conceito de subordinação passou por importantes mudanças, destacando-se três concepções principais sobre o tema (MANUS, 2016, p. 5).

A subordinação clássica tem caráter jurídico e significa a necessidade do empregado de submeter-se às ordens do empregador na execução de suas atividades (FERREIRA, 2017, p. 79). Derivada do contrato de trabalho, ela demanda que o trabalhador acolha o poder de direção empresarial em relação ao modo de realização de sua prestação laborativa (DELGADO, 2017, p. 327). É a mais visível evidência da relação de emprego e, ainda hoje, a mais comum modalidade de subordinação. Nesse sentido, o art. 2º da CLT afirma que o empregador assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige os trabalhadores. Já o art. 3º da CLT dispõe que é

considerado empregado a pessoa que prestar serviço não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário²⁶.

Observa-se que a subordinação aqui é jurídica, em oposição à dependência econômica, que pode ocorrer ou não no contrato de trabalho (MANUS, 2016, p. 8). Assim, em consonância com o exposto, o art. 442 da CLT determina que o contrato corresponde à relação de emprego sempre que executado por pessoa física, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT. Isto é, só há contrato de trabalho quando estão presentes os elementos analisados, portanto, quando uma pessoa física prestar serviços a outra física ou jurídica, de modo contínuo, não eventual, a título oneroso e subordinado. Nesse sentido, o contrato individual de trabalho existe quando houver subordinação jurídica entre as partes.

Entretanto, o conceito tradicional já não é suficiente para delimitar a existência da relação de emprego atual, conforme a opinião de grande parte da doutrina. Com a globalização e os avanços tecnológicos, a clássica estrutura piramidal, fundada na hierarquia e na distribuição rígida de tarefas a partir de uma estrutura centralizada, foi substituída por um modelo cada vez mais centrado no processo de coordenação. Diante das mudanças empresariais, novos modelos de trabalho estão surgindo e muitos deles não se enquadram no modelo tradicional existente (MANUS, 2016, p. 5). Consequentemente, o elo da subordinação passou também a ser analisado a partir de outros aspectos. Assim, conforme Delgado (2017, p. 325), a subordinação jurídica pode ser clássica, objetiva e estrutural.

Enquanto a subordinação clássica trata da situação jurídica em que o empregado se submete ao *poder de direção empresarial* sobre o modo de realização da atividade exercida, a subordinação objetiva é a integração do trabalhador com as finalidades do próprio empreendimento, ainda que o vínculo empregatício não seja forte (DELGADO, 2017, p. 327). Defendida há anos por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (2005) e Arion Sayão Romita (1979), a subordinação objetiva se dá pela integração da atividade do trabalhador na atividade do tomador de serviços, nessa hipótese, o poder diretivo incide sobre a execução da atividade exercida pelo trabalhador (SEGATTI *et al*, 2015, p. 70). Em outras palavras, a atividade do trabalhador é subordinada aos objetivos empresariais e às atividades da empresa.

²⁶ Ressalta-se que o legislador utilizou o termo *dependência* ao invés de *subordinação*, entretanto, no âmbito das discussões de direito do trabalho, ambos os termos são indicadores de um mesmo fenômeno de vulnerabilidade do empregado (CAMINO, 2004, p. 190).

Assim, tem-se configurada a subordinação objetiva quando existente a integração ou a participação integrativa do trabalhador na atividade essencial da empresa (VILHENA, 2005, p. 461). Nesse sentido, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (2005, p. 517) defende que a relação de emprego fundada na subordinação é uma relação intersubjetiva, exteriorizada entre dois sujeitos – empregado e empregador –, mas com nexo fundamental de natureza objetiva. Assim, quando o trabalhador coloca seu trabalho à disposição de um terceiro, que por sua vez assume o papel de dirigir o trabalho que será realizado, mediante a troca de remuneração, pode-se identificar a subordinação na área da *atividade* do funcionário (VILHENA, 2005, p. 519). Nessa tônica, a subordinação seria uma exigência técnica e funcional e não pessoal, como interpretado em seu conceito clássico (VILHENA, 2005, p. 521). Ademais, elementarmente a subordinação parte e se concentra na atividade, visto que a integração se dá entre a atividade do empregado e a atividade da empresa e não de pessoa em pessoa (VILHENA, 2005, pp. 521-523). E, apenas a execução do trabalho – atividade do empregado- que justifica a intervenção do empregador e a adoção por ele de medidas corretivas de ordem técnica e funcional (VILHENA, 2005, p. 524).

Para Mauricio Godinho Delgado (2006, p. 27) essa construção teórica não se consolidou por se mostrar incapaz de diferenciar, nos casos práticos, o verdadeiro trabalho autônomo daquele subordinado, principalmente nas hipóteses de prestação de serviço fora da planta empresarial, assim, as características apresentadas pela subordinação objetiva seriam essenciais para as relações trabalhistas, mas não exclusivas delas. Conforme o referido autor, a subordinação objetiva reduz a importância da intensidade das ordens dadas, pois despontaria apenas da integração da atividade do trabalhador nos fins da empresa, isto é, aos objetivos empresariais (DELGADO, 2006, p.667). Entretanto, conforme já apresentado, o conceito objetivo de subordinação está relacionado com a integração da atividade do trabalhador na organização da empresa, trata-se, na verdade de uma integração de atividades, muito similar à proposta de subordinação estrutural defendida pelo próprio autor e que será logo adiante discutida.

Por sua vez, formulada por Lorena Vasconcelos Porto, a subordinação integrativa não tem o intuito de abandonar a subordinação clássica, mas acrescentar uma nova dimensão interpretativa ao conceito tradicional (PORTO, 2009, p. 268). Trata-se daquela em que a prestação do trabalho integra a estrutura empresarial do empregador, mas o trabalhador não tem uma organização empresarial própria (PORTO, 2009, p.

253). Conforme essa teoria, existe uma clara dependência econômica do trabalhador em relação ao tomador de serviços, visto que lhe falta o controle dos meios de produção (ANDRADE; CAVALCANTI, 2017, p. 302).

O conceito de subordinação integrativa é extremamente importante em razão da negativa do trabalho autônomo. Referida teoria foi formulada a partir da noção de subordinação objetiva, excluindo os elementos caracterizadores da autonomia (PORTO, 2009, p. 253). Assim, existirá relação de trabalho quando existir a subordinação objetiva e o trabalhador não tiver autonomia empresarial própria, não for proprietário dos frutos do seu trabalho e não assumir realmente os riscos de perdas e ganhos (PORTO, 2009, p. 253).

A proposta de subordinação apresentada por Lorena Vasconcelos Porto também é importante, visto que, inclui o princípio da *Ajenidad*, citado nos casos M. Officer, Zara e por parte da doutrina como um argumento adicional para a responsabilização das empresas por violações em suas cadeias de produção²⁷. Conforme a doutrina espanhola, a subordinação não é um dos pressupostos da relação de emprego, visto que ela é a consequência e não a causa da relação existente (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2007, p. 202). Assim, seria mais adequado definir a existência do contrato de trabalho a partir do *princípio da ajenidad* (alienação), ou seja, da alienação dos frutos do trabalho (MENDES; CHAVES JÚNIOR, 2007, p. 205).

Para a referida autora, a subordinação corresponde à alienação, que pode ser definida como um atuar por conta alheia em que uma pessoa adquire, de modo originário, a propriedade dos frutos²⁸ do trabalho de outra (PORTO, 2005, p. 236). Observa-se que tal aquisição é consequência do contrato de trabalho e de sua cessão antecipada e remunerada (PORTO, 2005, p. 236). Assim, ao definir como um dos critérios da subordinação integrativa o fato de o empregado não ser proprietário dos frutos do seu trabalho, a autora conjuga a noção espanhola de alienação à subordinação.

Nesse sentido, a decisão proferida em segunda instância do caso M. Officer afirma que pelo Princípio da *Ajenidad*, a presunção é de que o trabalho é exercido para e por outra pessoa, sendo o vínculo direto com o tomador de serviços a regra e a terceirização a exceção (BRASIL, 2017a, p. 7). Assim, o referido princípio poderia ser aplicado, visto que o trabalho prestado tanto no âmbito da subcontratada direta, quanto

²⁷ Nesse sentido, vide: BRASIL, 2017a, p. 7; BRASIL, 2017b, p. 24; MELO, *et al*, 2015b, pp. 330-331.

²⁸ A expressão *fruto* deve ser interpretada de forma ampla para incluir todo resultado do trabalho produtivo do homem, consistente em um bem ou serviço, manual ou intelectual, valioso por si mesmo ou associado ao trabalho de outros (PORTO, 2005, p. 235).

das quarterizadas destinava-se à M. Officer (BRASIL, 2017a, p. 8). Na mesma direção no caso Zara, a argumentação do acórdão justifica a aplicação do princípio da *Ajenidad* em função da destinação dos serviços dos empregados das confecções quarterizadas e também pelo nível de completa ingerência da Zara em sua cadeia produtiva (BRASIL, 2017b, p. 24).

Por fim, a ideia de subordinação estrutural visou superar as dificuldades que as subordinações clássica e objetiva têm no enquadramento dos casos reais, visando alargar o campo de incidência das relações de trabalho. Idealizada no direito brasileiro por Mauricio Godinho Delgado, segundo essa teoria, não é fundamental que o trabalhador receba ordens diretas e específicas do empregador ou ainda que as suas atividades se harmonizem com os objetivos do empreendimento (DELGADO, 2017, p. 327). A subordinação estrutural atinge todos os trabalhadores que se inserem na dinâmica de organização e no funcionamento do tomador de serviços (ANDRADE; CAVALCANTI, 2017, p. 302). É dizer, o trabalhador será subordinado se ele acolher a dinâmica do prestador de serviços, independentemente de receber ordens diretas desse.

A teoria da subordinação estrutural tem como finalidade atender as demandas num contexto de flexibilização das relações de trabalho e, principalmente, de terceirizações trabalhistas (DELGADO, 2006, p. 27). No âmbito do direito do trabalho ela traz resposta normativa para inúmeros problemas originados a partir do fenômeno da terceirização. Ademais, ela tem um elemento de exploração do trabalho importantíssimo: a integração do trabalhador aos objetivos da atividade econômica da empresa, ainda que essa relação seja indireta.

Na atualidade, existe cada vez um número maior de relações de trabalho controvertidas, que não se enquadram nos modelos tradicionais (PORTO, 2009, p. 255). Assim, as novas teorias de subordinação podem ser bastante úteis para a qualificação dessas novas relações de trabalho. Nesse sentido, observa-se que as subordinações objetiva, integrativa e estrutural apresentam muitos pontos em comum, especialmente a participação integrativa da atividade do trabalhador na organização empresarial, sendo muito comum a utilização indiscriminada dos termos pelo Judiciário brasileiro, como ocorreu nos próprios casos analisados.

Tomando o exemplo do setor têxtil, em grande parte dos casos, a empresa tomadora controla todo o processo de produção da cadeia, define a quantidade de peças, os modelos das roupas, as medidas, qualidade, acessórios e os prazos para entrega. Essas especificações são passadas aos fornecedores, que na verdade não têm capacidade

produtiva para a execução dos serviços e, por isso, acabam subcontratando pequenas oficinas de costura.

Nessa situação, a empresa tomadora não precisaria dar ordens diretas aos trabalhadores das oficinas, visto que ela detém todo o poder econômico da cadeia produtiva e apenas ordenaria a produção como um todo (SEGATTI *et al*, 2015, p. 71). Por conseguinte, o trabalhador da cadeia produtiva têxtil estaria inserido na organização produtiva da empresa tomadora e, consequentemente, sua atividade está submetida ao controle e direção dela (SEGATTI *et al*, 2015, p. 71). Assim, como o empregador toma para si o produto da força de trabalho alheia, as suas atividades passam também a englobar a prestação de trabalho (CHAVES JÚNIOR; MENDES, 2007, p. 211).

A partir da teoria da subordinação integrativa e da estrutural, parte da doutrina afirma ser possível fazer uma releitura dos grupos econômicos trabalhistas previstos no art. 2º, §1º da CLT (MELO *et al*, 2015, p. 230)²⁹. Especificamente nos casos da indústria têxtil, os trabalhadores das oficinas são formalmente subordinados às empresas fornecedoras. Entretanto, a subordinação dos fornecedores à empresa tomadora final é tão clara que elas operariam em uma sequência de subordinações, devendo essa ser responsabilizada pelas violações de direito do trabalho ocorridas ao longo de sua cadeia (MELO *et al*, 2015, p. 230).

Na Ação Civil Pública movida pelo MPT (2014, p. 68) contra a empresa M5 Indústria e Comércio Ltda, a teoria da subordinação estrutural e integrativa foi utilizada para demonstrar a sua ingerência empresarial em toda a cadeia produtiva e, consequentemente, possibilitar a sua responsabilização pelos trabalhadores em condições análogas à escravidão.

De acordo com o MPT (2014, p. 66), a M5 era detentora de todo o poder econômico relevante em sua cadeia de produção e ditava as regras de todos os outros agentes. Nesse sentido, o MPT defende que, embora os trabalhadores flagrados em situação análoga a de escravo não tenham sido contratados diretamente pela M5, eles estão inseridos em sua cadeia produtiva e subordinados ao controle econômico e produtivo das atividades da empresa (MPT, 2014, p. 67). Por conseguinte, a empresa pode ser responsabilizada pelos trabalhadores em condições subumanas encontrados.

²⁹ Gustavo Saad Diniz (p. 98, 2016), ao discorrer sobre grupos econômicos afirma que é permitido englobar as junções entre organizações econômicas que atuam em atividades colaborativas para a integração de cadeias econômicas. Assim, no caso do direito trabalhista, essas atividades grupadas são objeto de tratamento unitário para que não sirvam de óbice à efetividade da tutela dos direitos dos trabalhadores. Dessa forma, os arranjos contratuais e societários de uma concentração empresarial não podem ser utilizados em prejuízo do trabalhador.

A sentença proferida no caso M. Officer responsabilizou os detentores do poder econômico relevante da cadeia de produção a partir da teoria da subordinação estrutural. Conforme a decisão, a empresa tomadora final tinha tamanho poder de ingerência que cabia a ela determinar a quantidade de peças, o material, os insumos utilizados na confecção, o tamanho e prazo de entrega dos produtos pelos fornecedores (SÃO PAULO, 54ª Vara do Trabalho, 2016).

Considerando o gerenciamento total que a M. Officer tinha sobre a cadeia de produção, não seria possível falar de simples contrato mercantil, mas em uma relação trabalhista baseada na subordinação estrutural a qual os fornecedores diretos e as oficinas subcontratadas eram submetidos (SÃO PAULO, 54ª Vara do Trabalho, 2016).

De fato, essa interpretação ampliadora do conceito de subordinação jurídica, especificamente a subordinação estrutural e integrativa, é extremamente importante para a responsabilização jurídica dos detentores do poder econômico relevante. Atualmente, conforme a tendência dos tribunais trabalhistas, tais teorias podem ser aplicadas em diversas relações trabalhistas que não eram protegidas pelo conceito clássico de subordinação³⁰.

Entretanto, a caracterização do vínculo de emprego a partir apenas da inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, como acolhida por alguns, é realizada sem a profundidade que o tema demanda (MANUS, 2016, p. 4).

Em primeiro lugar, a subordinação objetiva e integrativa são atributos do contrato de trabalho que se desenvolveram a partir da evolução das condições de trabalho que atenuaram a própria subordinação (MANUS, 2016, p. 4). Nesse sentido, essa construção doutrinária não significa a releitura dos grupos econômicos, mas sim uma análise pontual sobre os contratos trabalhistas.

Em segundo lugar, o principal mérito da subordinação objetiva é construir um fundamento teórico para conceituar o trabalhador subordinado (BARROS, 2009, p. 286). Assim, os critérios isolados não são suficientes para definir a subordinação, sendo necessário analisar a relação jurídica existente e ponderar qual o tipo de atividade e se ela é desenvolvida pelo empregado mediante a observância de ordens da empresa (BARROS, 2009, p. 287). É, portanto, necessário que a participação do trabalhador no processo produtivo da empresa implique observâncias às diretivas do empregador tanto sobre as prestações a serem cumpridas, quanto ao seu poder disciplinar (BARROS,

³⁰ Nesse sentido, vide: CALLEGARI, José Carlos. Uma releitura da subordinação. Dissertação. São Paulo: Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2012.

2009, p. 286). Ao discorrer sobre o tema, Alice Monteiro de Barros (2009, p. 286) afirma que na jurisprudência inglesa a definição da existência de um contrato de trabalho depende da análise de critérios baseados no “direito residual de controle” do empregador, como por exemplo a sua faculdade de impor sanções disciplinares ao trabalhador.

Por fim, ainda que o desenvolvimento das relações empresariais tenha criado novas situações de trabalho que demandaram a criação da subordinação estrutural, há unanimidade na doutrina com respeito à subordinação jurídica como elemento fundamental para a configuração do contrato de trabalho (MANUS, 2016, p. 5). Do mesmo modo, a jurisprudência brasileira tem argumentado no sentido de ser necessária a existência, ainda que atenuada, da subordinação hierárquica para caracterizar o contrato de trabalho (MANUS, 2016, p. 5).

O fato do bem ou serviço – nos casos analisados, a venda dos produtos têxteis – harmonizarem-se com a estrutura empresarial não implica a existência de contrato de trabalho, uma vez que esse só se verifica quando presentes os requisitos legais exigidos e alguma subordinação hierárquica (MANUS, 2016, p. 5). Assim, o vínculo estrutural que todos concorrem, direta ou indiretamente, quando participantes de uma cadeia produtiva, não se confunde com o próprio contrato de trabalho. Conclui-se, portanto, que a subordinação estrutural ou integrativa não induz por si só a existência de contrato individual nas cadeias produtivas, em razão da ausência do requisito de direção pelo tomador de serviços da atividade do empregado.

4.3.2.2 Contratos coligados e redes contratuais

A cadeia produtiva envolve as pessoas jurídicas e físicas que atuam com uma determinada finalidade de produzir um bem ou serviço, e que estão interligadas por vários contratos escritos ou verbais (SEGATTI *et al*, 2015, p. 72). São ramificações complexas e uma forma de a empresa fragmentar a sua produção, especialmente em razão das novas tecnologias e da globalização econômica (SEGATTI *et al*, 2015, p. 72).

Do ponto de vista dos direitos humanos, os principais desafios que essa pulverização acarreta estão associados à degradação do meio ambiente, à precarização e negação dos direitos trabalhistas, especialmente nas camadas mais distantes da cadeia. Afinal, os espaços de vulnerabilidade, de exclusão social, pobreza e imigração ilegal são formados nas pontas das cadeias, onde o Estado está menos presente.

Tomando o caso da indústria têxtil, mas sem prejuízo da utilização da teoria em outras atividades em que haja violação dos direitos trabalhistas, os contratos estabelecidos nas cadeias produtivas têm como característica a pulverização da produção. Nesse sentido, no âmbito do direito do trabalho, parte da doutrina defende que nessa relação entre a empresa beneficiária, tomadora de serviços, e as demais empresas subcontratadas, há um vínculo jurídico de dependência entre as partes e de convergência para os mesmos interesses (SEGATTI *et al*, 2015, p. 72). Assim, considerando essa interligação entre as partes e os contratos firmados, poderia ser aplicada teoria dos contratos coligados nas situações de violações de direitos nas cadeias produtivas.

No caso analisado da empresa M5, por exemplo, toda a produção da marca M. Officer é realizada por fornecedores, que, do mesmo modo, subcontratam o serviço para pequenas oficinas. Dessa forma, o MPT, na ação civil pública contra a M. Officer, defendeu que os contratos entre a empresa final e a confecção intermediária são dependentes dos contratos celebrados entre esta e as oficinas de costura restantes (MPT, 2014, p. 86).

Conforme esse posicionamento, as redes contratuais não podem servir para ocultar o contratante principal ou eximi-lo de suas responsabilidades civis-trabalhistas (SEGATTI *et al*, 2015, p. 74). Pelo contrário, a não observância dos vários princípios referidos possibilita, por meio da teoria dos contratos coligados, responsabilizar as empresas que figuram no topo da cadeia produtiva pelas irregularidades cometidas pelos demais agentes da cadeia. Afinal, em toda a rede de produção da M. Officer, os contratos seriam interdependentes, coligados e conexos por situação fática, de modo que subsistem sem os demais (MPT, 2014, p. 88)

O direito consumerista admite a responsabilização em cadeia com o objetivo de proteger o consumidor, parte considerada mais frágil, nas relações contratuais firmadas de forma coligada (ANDRADE; CAVALCANTI, 2017, p. 305). A disparidade entre as partes demanda a formulação de um regime reequilibrador, que forneça ao consumidor instrumentos para compensar a sua situação de vulnerabilidade (MARINO, 2009, p. 98).

Conforme afirma Claudia Lima Marques (2002, pp. 94-95), a conexidade, no direito do consumidor, é um fenômeno operacional de múltiplos vínculos, que visa atingir um fim econômico unitário e que nasce da especialização das tarefas produtivas, da formação de redes de fornecedores no mercado e, eventualmente, da vontade das

partes. Nesse sentido, os contratos coligados são contratos autônomos que têm uma finalidade sub contratual de consumo em comum, visam à realização de um negócio único e podem ser celebrados entre as mesmas partes ou entre partes diferentes (MARQUES, 2002, pp. 94-95).

Este regime diferenciado, fundamentado no art. 170, V, CF e na aplicação de dispositivos do Código de Defesa do Consumidor, especificamente os artigos que tratam da responsabilidade por fato ou vício do produto e do serviço, permite ao consumidor acionar a responsabilidade não apenas do seu contratante direto, mas também dos outros agentes da cadeia contratual.

No âmago do direito do trabalho, a CLT, em seu art. 8º, parágrafo único, permite a aplicação do direito comum com fonte subsidiária, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais do direito do trabalho. Conforme exposto pelo MPT (2014, p. 89) na ação civil pública movida contra a M5 Indústria e Comércio Ltda, a responsabilização solidária em rede, fundada na boa fé objetiva, na função social dos contratos e na proteção aos hipossuficientes, é completamente convergente com os princípios do direito do trabalho.

Em relação à função social do contrato, prevista no art. 421 do Código Civil, a sua interpretação no direito do trabalho deve ser feita considerando os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa (art.1º, IV, CF); da valorização do trabalho humano e da Justiça Social (art. 170, *caput*, CF); e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF).

Especificamente sobre a hipossuficiência, enquanto o direito do consumidor protege os cidadãos nos seus direitos básicos, no direito do trabalho a situação é ainda mais sensível. Afinal, em muitos casos é necessária a proteção de trabalhadores cujos direitos fundamentais estão em risco, como a vida, a segurança, a dignidade e a saúde. Nos casos de trabalho escravo a vulnerabilidade é ainda maior, visto que, na maioria das vezes o trabalhador é migrante, sem documento, sem domínio da língua e com a mobilidade reduzida (MPT, 2014, p. 89).

A teoria dos contratos coligados poderia ser, assim, aplicada para responsabilizar os beneficiários de uma cadeia produtiva em que houver violações de direitos trabalhistas, especialmente a exploração de trabalho escravo. Não se pode afirmar que, em todos os casos de terceirização da cadeia produtiva haja violação dos direitos laborais básicos da mão de obra (RODRIGUES JR, 2014, p. 10). Entretanto,

são inúmeros os casos em que as empresas ocupantes da ponta da cadeia, muitas vezes renomadas, contam com o poder de interferir nas práticas trabalhistas adotadas por seus parceiros (RODRIGUES JR, 2014, p. 10).

O reconhecimento de rede contratual nas cadeias permitiria, portanto, a responsabilidade solidária das empresas finais pelas violações sociais, ambientais e trabalhistas ocorridas ao longo de suas cadeias. Assim, considerando a natureza dos contratos na indústria têxtil e a possibilidade de responsabilização em rede no direito consumerista, na ação civil pública proposta contra a M. Officer, o MPT defendeu a responsabilização da empresa principal em razão da suposta coligação contratual existente (MPT, 2014, p. 90).

Entretanto, a despeito da necessária discussão sobre responsabilidade das empresas por trabalho em condições análogas à de escravo, a responsabilização por meio da teoria sobre redes contratuais e contratos coligados apresenta inúmeros desafios.

As redes contratuais podem ser conceituadas como uma cooperação econômica entre as empresas, efetuada por meio de múltiplos contratos (TEUBNER; COLLINS, 2011, p. 13). As operações econômicas organizadas em rede são um fenômeno social que não se enquadram nas tradicionais categorias formuladas pelo direito, que são o contrato e a organização empresarial (TEUBNER; COLLINS, 2011, pp. 81-82).

Esse novo modelo de relação é composto por diversas empresas que exercem atividades diferentes, que se relacionam por meio de contratos e que têm o mesmo objetivo final (TEUBNER; COLLINS, 2011, pp. 81-82). Trata-se de um vínculo de cooperação em torno de um fim comum, não importando a distância entre as empresas. Nesse sentido, Collins afirma que os contratos conectados em rede têm, concomitantemente, características inerentes aos arranjos contratuais típicos e aos arranjos societários (TEUBNER; COLLINS, 2011, pp. 21-25).

A análise jurídica das redes contratuais culmina em consequências jurídicas diferentes daquelas existentes nos contratos bilaterais típicos, afinal, elas são caracterizadas pela multiplicidade de partes, que atuam em uma mesma operação econômica, perseguindo um objetivo em comum. Assim, a formação de redes contratuais implica: 1) responsabilidade de um membro da rede em relação a outro membro, ainda que não haja vínculo contratual direto entre eles; 2) responsabilidade de

um membro da rede em relação a um terceiro, ainda que não haja vínculo contratual entre eles e; 3) interpretação das obrigações das partes a partir dos objetivos da rede e não apenas a partir do contrato específico entre as partes (TEUBNER; COLLINS, 2011, pp. 51-68).

No âmbito jurídico, a ideia de redes contratuais foi desenvolvida pela dogmática alemã a partir da evolução da jurisprudência sobre contratos de financiamento para aquisição de bens de consumo, definindo o conceito de contratos conectados ou contratos coligados (TEUBNER; COLLINS, 2011, pp. 145-148).

Nesse sentido, Teubner define os contratos coligados a partir de três características principais: 1) multi-dimensionalidade, que são as referências mútuas entre as partes nos contratos bilaterais, sejam elas implícitas ou explícitas; 2) objetivo comum da rede, relação substantiva entre os contratos e o projeto em comum e; 3) unidade econômica, relação cooperativa próxima e legalmente efetiva entre os membros associados (TEUBNER; COLLINS, 2011, p. 158).

Ocorre que, conforme afirma Collins (TEUBNER; COLLINS, 2011, p. 01), as redes contratuais e os contratos coligados não são sinônimo da desintegração vertical, por meio da qual uma grande empresa terceiriza algumas de suas atividades para empresas separadas, ao contrário, são a criação de muitas características e dinâmicas de integração vertical por meio de contratos.

Ademais, as cadeias produtivas descrevem a rota em que produtos e serviços fazem para chegar ao seu consumidor, sendo que cada modelo de operação apresenta diferentes combinações de elementos (COLLINS, 2009, p. 193). Assim, as redes contratuais se diferenciam de uma cadeia contratual típica em razão da existência de mecanismos de coordenação e da estrutura de governança entre as empresas, que liga os atores da rede (COLLINS, 2009, p. 202).

Nesse mesmo sentido, Collins afirma que diante das mudanças do mundo globalizado, surgem cadeias produtivas mais integradas, cujas estruturas são baseadas em: 1) pedidos feitos pelo vendedor; 2) compartilhamento entre as empresas das informações sobre o negócio; 3) compartilhamento entre as empresas no processo de criação dos produtos; 4) decisões das operações a partir da codificação dos softwares (COLLINS, 2009, pp. 193-197). Entretanto, ainda com tais elementos de integração dos negócios, o autor afirma que a estrutura das cadeias de produção não representa uma

nova forma de organização empresarial, sendo precipitado afirmar que elas precisam de uma reorientação normativa (COLLINS, 2009, pp. 209-210).

A partir do conceito apresentado sobre redes e contratos coligados, não é possível aplicar esse entendimento nos casos discutidos sobre cadeias produtivas na indústria têxtil, visto que a relação entre as empresas é de desintegração vertical e as empresas não compartilham um objetivo comum.

No tocante aos contratos consumeristas, no Brasil não há uma base normativa para o conceito de contratos coligados, todavia, existem entendimentos que a coligação entre consumo e financiamento é determinada por lei³¹. Ademais, como já alertado acima, o CDC prevê responsabilidade solidária na cadeia de fornecimento (Art. 7º, parágrafo único). Ocorre que, no direito brasileiro a solidariedade não se presume e deve resultar da lei ou da vontade das partes, nos termos do art. 256, do CC. Dessa forma, a partir da ideia de contratos coligados, juridicamente não é possível utilizar uma regra do direito consumerista para responsabilizar solidariamente as empresas da indústria têxtil por violações trabalhistas.

4.3.2.3 Teoria da internalização das externalidades ambientais negativas

A legislação brasileira estabelece como regra a responsabilidade civil objetiva para os danos concretos e efetivos ao meio ambiente, assim como para os terceiros afetados por esses danos. A Lei n. 6.938/81 foi pioneira no tema e dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, atribuindo ao poluidor-pagador, no artigo 14, §1º³² a responsabilidade objetiva em relação ao meio ambiente em todas as suas formas.

A Constituição Federal, além de recepcionar o citado artigo, também avançou sobre o tema, conforme nossa carta magna, a preocupação não é apenas com os danos concretos ao meio ambiente, mas também com os danos abstratos e futuros. Desse modo, remédios como a prevenção e a precaução são essenciais para evitar a ocorrência de danos futuros irreversíveis e irreparáveis (BENJAMIN, 1998, p. 17).

Seguindo o elenco de direitos sociais garantidos pela Constituição, seu art. 225, *caput*, prevê que todas as pessoas têm direito ao meio ambiente ecologicamente

³¹ Nesse sentido, a principal defensora desse pensamento é Claudia Lima Marques (2002, p. 93).

³² Lei 6.938/81, art. 14, §1º: “Sem obstar a aplicação das penalidades previstas neste artigo, é o poluidor-pagador obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade”.

equilibrado, essencial à qualidade vida, sendo dever do poder público e da coletividade defendê-lo e preservá-lo para as futuras gerações. Quanto ao sistema de responsabilidade civil, a Constituição Federal também estabeleceu a objetividade no §3º do art. 225, quando afirmou que as condutas e atividades lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores – pessoas físicas ou jurídicas – a sanções independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

Em outras palavras, a responsabilidade civil ambiental, no ordenamento brasileiro, está sujeita a um regime jurídico próprio e específico, fundado nas normas do art. 225, §3º da Constituição Federal e do art. 14, §1º, da Lei 6.938/81. A doutrina objetiva, ao invés de embasar a responsabilidade civil em seus elementos tradicionais – culpa, dano, vínculo de causalidade entre eles – analisa apenas dois polos, o dano e a autoria do evento danoso (PEREIRA, 2016, p. 215). Desse modo, como acontece com a maioria das doutrinas, surgiram inúmeras modalidades de teoria do risco.

No âmbito do direito ambiental, o Superior Tribunal de Justiça consolidou a construção doutrinária de que a responsabilidade objetiva é embasada na teoria do risco integral, sendo o nexo de causalidade o fator aglutinante entre o risco e os danos causados³³. Conforme a teoria do risco integral, o agente deve ser responsabilizado por todo fato que provoque um dano, assim, a responsabilidade objetiva se basearia apenas na relação de causalidade entre o dano e o sujeito que mantém a fonte de risco (PÜSCHEL, 2005, pp. 96-98). Entretanto, tal teoria não se desenvolveu no campo do direito privado, sendo mais desenvolvida no direito público e na responsabilidade civil do Estado (PEREIRA, 2016, p. 224).

Ademais, a responsabilidade na cadeia de produção é do poluidor direto e do indireto. O poluidor direto é o produtor que efetivamente cria e controla as condições em que a poluição é produzida (MOREIRA, 2015, p. 98). Por sua vez, o poluidor indireto é aquele que cria e controla as condições que desencadearão os danos ao meio ambiente, além de lucrar com elas (MOREIRA, 2015, p. 98).

Quanto ao conceito de meio ambiente, o art. 3, I, da Lei 6.938/81 determina que o meio ambiente é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem

³³Conforme a tese 10 da Jurisprudência em Tese, edição n. 30: “A responsabilidade por dano ambiental é objetiva, informada pela teoria do risco integral, sendo o nexo de causalidade o fator aglutinante que permite que o risco se integre na unidade do ato, sendo descabida a invocação, pela empresa responsável pelo dano ambiental, de excludentes de responsabilidade civil para afastar sua obrigação de indenizar” (SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA, p. 4, 2015).

física, química e biológica, que abriga a vida em todas as suas formas. Por sua vez, o art. 200, VII, da Constituição Federal, ao disciplinar sobre o Sistema Único de Saúde, abrangeu, no conceito de meio ambiente geral, o meio ambiente do trabalho, definido como local onde se exerce a atividade laboral.

No que se refere especificamente à proteção do meio ambiente do Trabalho, as principais diretrizes são formuladas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que edita desde 1978 normas regulamentadoras sobre os aspectos principais da medicina e da segurança do trabalhador. Nesse sentido, a NR n.1 estabelece que todos os empregadores, sejam eles de natureza pública ou privada, são obrigados a observar as diretrizes propostas.

Assim, o empregador pode ser responsabilizado objetiva e solidariamente pela degradação ambiental, pois o conceito de meio ambiente é amplo o suficiente para englobar também o meio ambiente do trabalho (MELO, 2015^a, p. 331).

A partir do exposto, as regras de direito ambiental poderiam ser aplicadas nos casos de exploração de mão de obra análoga à de escravo, quando esses tratassem de submissão a condições degradantes de trabalho (SEGATTI, *et al*, 2015, p. 79). As diretrizes ambientais poderiam ser aplicadas na matéria, visto que o trabalho em condições análogas à escravidão normalmente culmina em clara degradação social urbana, potencializando processos de favelização, em função do recrutamento desorganizado de trabalhadores sem garantias contratuais, de habitação ou de retorno às localidades de origem ou crescimento de bolsões de miséria e, por fim, sobrecarga de serviços públicos (MELO, 2015b, p. 332).

O ordenamento jurídico brasileiro impõe a responsabilidade objetiva pelos danos causados ao meio ambiente, inclusive ao meio ambiente do trabalho. Quando os danos são causados em um certo ambiente laboral, conforme o art. 225, §3º da CF, o art. 14, IV, da Lei 6.938/81 e o art. 157, I, da CLT, o empregador é responsável objetivamente por expor a riscos a integridade física dos trabalhadores, da população e por contribuir para a degradação ambiental (ANDRADE; CAVALCANTI *et al*, pp. 304-305). Segundo o art. 2º, §2º, da CLT, sempre que uma ou mais empresas, ainda que cada uma delas tenha personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, para efeitos de relação de emprego, a empresa

principal será solidariamente responsável pelas subordinadas³⁴. Ademais, a partir do regramento do art. 157 da CLT, as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho também afirmam a responsabilidade das empresas tomadoras de serviço pelo meio ambiente das empresas terceirizadas em casos específicos (ARAÚJO JÚNIOR, 2014, p. 77).

Entretanto, a responsabilidade solidária, das empresas que compõem certa cadeia de produção, por danos ambientais traz algumas dificuldades dogmáticas. Primeiro, é difícil apontar quais empresas da cadeia de produção e consumo são as poluidoras e que devem ser responsabilizadas. A Lei 6.938/81 conceitua de forma ampla quem é o poluidor que, dentre uma cadeia de eventos, deve internalizar os custos da atividade que gerou poluição. Ocorre que, as cadeias de produção atuais são extremamente complexas e, na maioria das vezes, compostas por sucessivas subcontratações e empresas com diferentes formas societárias.

Segundo, ao meu ver a principal dificuldade para a aplicação da responsabilidade objetiva é o nexo causal entre a conduta da empresa e o resultado do ato (MELO, 2015a, p. 398). Independente da responsabilização objetiva no direito ambiental, o problema do nexo causal trata das condições mediante as quais o dano deve ser imputado objetivamente à ação ou omissão de uma pessoa (CAVALIERI FILHO, 2016, p. 65). Ademais, com o desenvolvimento da responsabilidade objetiva no direito brasileiro, o nexo causal começou a ganhar mais importância, visto que se tornou no único meio para avaliar o dever ou não de indenizar (PEREIRA, 2016 p. 64).

Conforme o art. 403 do CC, ainda que haja dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos e lucros cessantes, se esses forem decorrência direta e imediata delas. Não basta, portanto, que o agente tenha cometido uma conduta ilícita e que a vítima tenha sofrido um dano. É preciso que o dano tenha sido causado pela conduta ilícita do agente. O nexo causal é, assim, um elemento referencial entre o dano e a conduta do agente (CAVALIERI FILHO, 2016, p. 67). Dessa forma, nos casos de cadeias de produção complexas, muitas vezes fica difícil a constatação da relação de causalidade entre a atividade de um beneficiário distante e o dano causado ao meio ambiente. Ademais, a maior parte das oficinas flagradas com trabalhadores em

³⁴ Nesse sentido, Gustavo Saad Diniz (pp. 98-99. 2016) afirma que no direito brasileiro, os grupos econômicos podem ser responsabilizados, no âmbito trabalhista e empresarial a partir de uma concentração empresarial não necessariamente societária.

condições análogas à escravidão ficam em bairros de grandes cidades como São Paulo que já têm um ambiente desigual e precário. Assim, como provar o nexo causal entre as condições de tais oficinas com situações de degradação social, favelização, bolsões de miséria e problemas em serviços públicos há muito já existentes naquela determinada comunidade?

Face todo o exposto, conclui-se que teoricamente a responsabilidade pelo meio ambiente do trabalho poderia ser aplicável às situações de trabalho em condições análogas às de escravo, quando se verificasse a existência de condições degradantes dos trabalhadores (SEGATTI *et al*, 2015, p. 79). Entretanto, a despeito dos termos genéricos utilizados pelas regras de direito ambiental, a responsabilização objetiva das empresas pertencentes à cadeia de produção não é simples e depende da identificação da pessoa jurídica como poluidora-pagadora, bem como da prova do nexo causal entre a conduta do agente a o resultado do ato. Ocorre que, nos casos da indústria têxtil, ainda que a empresa principal da cadeia de produção seja identificada, a comprovação do nexo causal entre as atividades da empresa e as condições precárias do bairro é praticamente inviável. Assim, essa teoria pode funcionar melhor nos casos de grandes empreendimentos, como a construção de Belo Monte ou ainda nos casos de trabalho em condições análogas à escravidão na zona rural, onde é clara a degradação ambiental existente.

4.3.2.4 Teoria da cegueira deliberada

A teoria da cegueira deliberada - *willful blindness doctrine* -, também conhecida como teoria do avestruz, é um instituto próprio da *common law* cuja origem se dá na Inglaterra, em 1861, no caso *Regina vs. Sleep* (RAGUES I VALLES, pp.65-68, 2007). Na ocasião, um ferreiro foi acusado de desvio de um bem público, visto que embarcou em um navio com objetos que tinham a marca real do Império Britânico. O crime exigia o conhecimento do acusado sobre o fato do bem ser propriedade do Estado e, apesar de absolver o réu, a Corte ponderou que se o ferreiro, deliberadamente, não quisesse saber a origem dos bens, a pena poderia se equiparar àquela aplicada nos casos de conhecimento (RAGUES I VALLES, 2007, pp. 65-68).

Em 1899, os Estados Unidos aplicaram tal teoria no caso *Spurr VS. United*, em que o réu era presidente de um banco nacional e certificou cheques de uma pessoa

jurídica, sem conferir ou questionar a existência de saldo na conta da empresa emissora dos cheques (SILVEIRA, 2016, p. 5). Conforme a lei aplicável, a conduta poderia ser penalmente sancionada se o agente tivesse a intenção de violar os preceitos que regulavam a emissão do cheque. Nesse sentido, a decisão estabeleceu que o propósito do réu de certificar o cheque sem fundo poderia ser presumido caso o agente, de forma deliberada, se mantivesse desinformado sobre os fundos na conta do cliente ou mostrasse profunda indiferença sobre o assunto (174 U.S. 728, 1899, p. 735).

Desde então, as dogmáticas anglo-saxã e, especialmente, a norte-americana, vêm desenvolvendo a teoria da cegueira deliberada no âmbito da responsabilidade penal no *common law*. No ordenamento jurídico norte-americano, as instâncias inferiores começaram a utilizar a referida doutrina especialmente em casos que envolviam tráfico de drogas.

No entanto, foi apenas em 1976, como caso *United States vs. Jewell*, que o conhecimento de um fato foi equiparado com a alta probabilidade de conhecimento sobre esse fato (SILVEIRA, 2016, p. 6). O referido julgamento ocorreu no 9º Circuito Federal e o acusado foi capturado pela polícia, transportando quase 50 quilogramas de maconha em um compartimento secreto do seu carro. O réu alegou que não sabia o que estava transportando, mas admitiu que imaginava que a carga era algo ilegal. A partir dessa decisão foi consolidado o entendimento de que, quem tem consciência da alta probabilidade de um crime e não busca confirmar a sua existência, deve receber o mesmo tratamento de quem tem plena certeza (RAGUÉS I VALLES, 2007, p. 67).

Nesse sentido, Renato de Mello Jorge Silveira (2016, p. 6), destaca duas características da aplicação da teoria da cegueira deliberada pelo direito norte-americano que normalmente não são consideradas no transplante à realidade brasileira. Em primeiro lugar, embora bastante utilizada no *common law*, a cegueira deliberada pode ser interpretada e aplicada de diversas formas por diferentes jurisdições (SILVEIRA, 2016, p. 6). A conceituação da teoria não é muito precisa, como resultado, atualmente muitos tribunais norte-americanos questionam a própria aplicabilidade da referida teoria. Além disso, a cegueira deliberada não é, simplesmente, um não querer enxergar fatos possíveis. Trata-se, na verdade, de uma forma, no direito penal, de criar um equivalente do conhecimento dos fatos, em razão da alta probabilidade desse conhecimento.

As noções de cegueira deliberada no direito brasileiro originaram-se no âmbito do direito penal, a partir da aplicação da teoria em conhecido caso do furto do Banco Central do Brasil, que ocorreu em Fortaleza em 2005. Na ocasião, após o crime, os membros da quadrilha se deslocaram até uma concessionária de carros e compraram 11 automóveis, todos pagos em espécie. Na primeira instância, o juiz aplicou a teoria da cegueira deliberada e condenou os responsáveis pela concessionária por lavagem de dinheiro (art. 1º, §2º, I, Lei 9.613/98), pois eles teriam deliberadamente ignorado uma situação incomum, justamente para não saberem a origem do dinheiro. Entretanto, os réus recorreram e houve reforma da decisão condenatória de primeiro grau pelo Tribunal Regional Federal da 1ª Região.

Outro importante caso do direito brasileiro em que ocorreu a aplicação da teoria da cegueira deliberada, foi o julgamento da AP 470, mais conhecido como “caso do mensalão”. Na ocasião, a teoria foi admitida pelo Supremo Tribunal Federal para condenar os acusados por lavagem de dinheiro (BOTTINI, 2013).

Importada do direito penal, onde ela é utilizada especialmente nas hipóteses de tipos derivados, como os crimes de lavagem de dinheiro e de receptação, a teoria da cegueira deliberada é apontada como uma alternativa para responsabilizar as empresas beneficiárias das cadeias de produção em que haja trabalho escravo. Assim, ela poderia ser aplicada para responsabilizar empresas que, de modo intencional, se colocam em estado de ignorância para não ficarem cientes das circunstâncias fáticas e violações de direitos humanos que possam ocorrer em suas cadeias de produção (SEGATTI *et al*, 2015, p. 76).

No âmbito do direito penal, são inúmeras as críticas feitas por acadêmicos sobre as condenações criminais fundamentadas em tal teoria no Brasil, especialmente pela equiparação equivocada da teoria da cegueira deliberada com o dolo eventual, e, pela incompatibilidade dela com o nosso sistema penal pautado no princípio da culpabilidade (SILVEIRA, 2016, pp. 8-10).

No âmbito do direito civil-trabalhista, a teoria visa responsabilizar aquele que de forma consciente se coloca em situação de ignorância, diante de fatos que ele tinha um dever razoável de conhecer (MELO *et al*, 2015, p. 230). Nesse contexto, as cadeias produtivas da indústria têxtil são um bom exemplo, visto que, comumente, conhecidas empresas do setor contratam expressivos volumes de produção a pequenas empresas

sem lastro econômico, com inadequada estrutura física e poucos empregados registrados (MELO *et al*, 2015, p. 230).

A teoria da cegueira deliberada responsabiliza, assim, a empresa que se beneficia diretamente da força de trabalho de toda a cadeia produtiva, mas, conscientemente, se coloca em situação de ignorância, sem se preocupar em saber por quais meios seus produtos são fabricados, sem realizar visitas aos fornecedores ou conferir a capacidade produtiva de confecção dos subcontratados (SEGATTI *et al*, 2015, p. 77).

Nesse contexto, a teoria da cegueira deliberada é utilizada como fundamento adicional pelo MPT para responsabilizar a M5 Indústria e Comércio Ltda pelo trabalho em condições análogas à escravidão encontrado na cadeia produtiva da M. Officer (MPT, 2014, p. 71). Conforme a peça inicial, tal teoria deve ser aplicada quando a empresa age de forma negligente, permanecendo inerte em relação a um dever razoável de agir (MPT, 2014, p. 73).

Assim, a partir de seus fundamentos, cumpre verificar a postura da empresa beneficiária em relação aos demais agentes da cadeia de produção e se, ela utilizou o mesmo critério de exigência empregado na avaliação das qualidades das peças que lhes são fornecidas, para aferir as boas práticas dos seus fornecedores e subcontratados (MPT, 2017, pp. 72-73). No caso em tela, a ré pulverizou a sua produção, barateou os custos e, deliberadamente, não averiguou os latentes problemas sociais e trabalhistas existentes na cadeia de produção.

Dessa forma, a teoria da cegueira deliberada responsabiliza no âmbito civil-trabalhista a empresa que, de forma proposital, não se informa sobre os meios em que seu produto é fabricado, não nota a clara ausência de capacidade produtiva de seus fornecedores para dar conta de toda a encomenda e não busca identificar as oficinas subcontratadas por eles, principais locais de violações de direitos humanos.

Assim, no combate ao trabalho em condições análogas à escravidão, a teoria da cegueira deliberada soma às teses jurídicas que procuram imputar objetivamente a responsabilidade ao beneficiário da cadeia têxtil, que permanece inerte em relação a um dever razoável de agir, colocando-se intencionalmente em situação de ignorância (MPT, 2014, p. 73).

A aplicação da referida teoria no âmbito do direito civil-trabalhista é, no Brasil, o resultado de reflexões principalmente do Ministério Público do Trabalho, sendo utilizada nas ações civis públicas e termos de ajustamento de conduta elaborados no país (SEGATTI *et al*, 2015, p. 67). A responsabilidade civil da empresa, pelas violações de direitos humanos verificadas ao longo da cadeia de produção, se basearia na regra geral de responsabilidade objetiva prevista no parágrafo único do art. 927 do Código Civil³⁵ e no art. 2º da CLT³⁶ (FABRE, 2013, p. 58). É dizer, a empresa, como empregadora, assume os riscos da atividade econômica desenvolvida e, conseqüentemente, pode ser responsabilizada objetivamente nos termos do art. 927 do CC. No caso, a responsabilidade objetiva se basearia na teoria do risco-proveito, responsabilizando aquele que retira proveito do fato causador do dano³⁷.

A teoria da cegueira deliberada é uma forma de imputação subjetiva criada pelo direito anglo-saxão que se fundou a partir da teoria da culpa³⁸. Se no campo do direito penal brasileiro não há validade dogmática para a sua aplicação, no âmbito da responsabilidade civil-trabalhista, ela se mostra ineficaz perante os obstáculos existentes.

Primeiro, ela constrói um modelo de imputação subjetiva, assim como o dolo e a culpa (BOTTINI, 2013). Isto é, baseada na alta probabilidade do conhecimento dos fatos, ela traça um equivalente desse conhecimento (SILVEIRA, 2016, p. 8). Ocorre que a construção do referido instituto na responsabilidade civil subjetiva aproxima-se muito da culpa por negligência, ou seja, uma falta de cuidado por conduta omissiva (CAVALIERI FILHO, 2015, p. 55). Assim, diante da previsão legal de responsabilizar um indivíduo ou uma empresa por negligência ou omissão, a utilização da teoria da cegueira deliberada nas hipóteses de responsabilidade subjetiva é irrelevante, visto que a sua lógica é a mesma da responsabilização por negligência.

Segundo, na ação do MPT e nas decisões judiciais analisadas, a teoria da cegueira deliberada não é sequer aplicada para responsabilizar subjetivamente a

³⁵Código Civil, art. 927, parágrafo único: “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem”.

³⁶CLT, art.2º: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

³⁷Conforme Flavia Püschel (2005, p. 97), a teoria do risco-proveito se fundamenta no princípio da correspondência entre risco e vantagem. Trata-se da visão mais antiga da responsabilidade objetiva e se justifica, pois, o beneficiado por uma atividade deve arcar com os prejuízos por ela causados.

³⁸ Vide SEGATTI, p. 76, 2015; MELO *et al*, p. 230, 2015.

empresa. Nos casos analisados da Zara Brasil e da M. Officer, ela é aplicada no âmbito da responsabilidade objetiva como um dever da companhia de agir. Ocorre que, o dever jurídico de responsabilizar pressupõe um dever jurídico originário (CAVALIERI FILHO, 2017, p. 16). Isto é, só se cogita a responsabilização civil quando houver a violação de um dever jurídico e o dano. Nesse sentido, a obrigação é um dever jurídico originário e para sabermos quem é o responsável temos que identificar a quem *a lei* imputou a obrigação (CAVALIERI FILHO, 2017, p. 17).

Entretanto, a interpretação da teoria da cegueira deliberada nos casos analisados tenta criar um dever originário não previsto por lei e, assim, responsabilizar a empresa. Trata-se, portanto, de uma lógica incompatível com o ordenamento brasileiro, visto que o dever deve ser previsto pela norma e, sem um dever jurídico preexistente, não há que se falar em responsabilidade de qualquer modalidade³⁹.

Ainda, a cláusula geral da responsabilidade objetiva, o art. 927 do CC, afirma que, independentemente, de culpa, *nos casos especificados em lei*, ou quando a atividade usualmente desenvolvida pelo auto do dano implicar, por sua natureza, risco para o direito de outra pessoa haverá a obrigação de reparar o dano. Assim, as discussões sobre a responsabilidade objetiva das empresas em suas cadeias de produção deveriam partir da análise de qual é o dever jurídico da empresa, e não de uma teoria importada que constrói um modelo de imputação de culpa.

Em suma, a teoria da cegueira deliberada é fundada na culpa e não resolve os problemas existentes para responsabilizar subjetivamente as empresas tomadoras finais nas cadeias de produção. Como analisado na referida decisão do TRT, essa teoria se aproxima muito da culpa por conduta omissiva no âmbito civil-trabalhista. Consequentemente, ela não supera as discussões sobre qual o dever jurídico de agir da empresa beneficiária, condição necessária para a responsabilização por omissão (CAVALIERI FILHO, 2015, p. 42), ou as dificuldades de comprovação de que o dano é efetivo e *imputável ao autor do ato voluntário*, isto é, do nexa causal entre o ato da empresa e o dano causado (PEREIRA, 2016, p. 34).

³⁹ Observa-se que o Código Civil brasileiro adotou a teoria dualista, assim, em algumas situações específicas, nas chamadas obrigações imperfeitas o vínculo não é formado pela dívida e pela responsabilidade (*schuld* e *haftung*). As chamadas obrigações imperfeitas podem existir no caso de ausência de responsabilidade (obrigação natural) ou de dívida (responsabilidade por dívida de terceiro). Entretanto, em qualquer das hipóteses, a teoria dualista tem a lei como base e as obrigações imperfeitas são previstas pelo Código Civil (SIMÃO, 2013, pp. 1-18)

4.3.3 Obstáculos teóricos para a remediação de violações a direitos humanos cometidos por empresas

A análise dos casos Zara Brasil e M. Officer mostra que no campo do direito do trabalho a remediação dos impactos de direitos humanos pode ocorrer de diferentes maneiras. No Judiciário, a ação civil pública formulada pelo MPT, seu respectivo julgamento e o processo de anulação dos autos de infração da Zara possibilitam identificar as teorias utilizadas para responsabilizar as empresas pelas violações em suas cadeias de produção.

Na legislação brasileira, as possibilidades são limitadas. A separação da personalidade jurídica das empresas que compõem as cadeias de produção e os grupos empresariais é uma barreira teórica e prática de acesso aos remédios, assim, o chamado “véu corporativo” é ainda o principal desafio para discutir a responsabilidade das empresas por violações a direitos humanos em suas cadeias de fornecimento e também nos grupos empresariais (CDHE, 2017, p. 56).

Por sua vez, no âmbito do direito do trabalho, apesar de a terceirização ilícita ser uma resposta possível, ela é regulamentada apenas pela súmula 331 do TST, voltada à terceirização interna. Ademais, as recentes alterações legislativas foram formuladas no sentido contrário à responsabilização das empresas, uma vez que a Lei 13.429/17 estabeleceu expressamente que a contratação de trabalhadores por empresa de trabalho temporário pode se destinar a à realização de trabalhos da atividade-fim. Assim, a despeito da utilização da súmula 331, seria necessário a existência de critérios mais claros, que diminuíssem as decisões divergentes tanto no âmbito da fiscalização do Ministério do Trabalho quanto na esfera da Justiça do Trabalho.

Diante desse cenário, nos precedentes analisados, além da terceirização ilícita, foram utilizadas teorias para responsabilizar as empresas pelas violações em suas cadeias. Por um lado, tais teorias possibilitaram a responsabilização das empresas e a aplicação de alguns princípios orientadores. Assim, a complexidade dos negócios da cadeia de fornecimento e a capacidade econômica das empresas foram fundamentos para responsabiliza-las e estipular um dever de fiscalização.

Nesse sentido, os principais argumentos do Ministério Público foram a subordinação estrutural, a teoria da cegueira deliberada, a responsabilidade por contratos coligados e a teoria da internalização das externalidades ambientais negativas.

Enquanto as decisões do Judiciário se embasaram principalmente na subordinação estrutural e na teoria da cegueira deliberada.

Os critérios comuns extraídos dos dois casos para a responsabilização das empresas são: a dependência econômica das subcontratadas em relação à empresa principal; exclusividade ou quase exclusividade da produção da subcontratada; controle pela empresa principal da qualidade, modelos e quantidade de peças; ausência de controle para verificação das condições de trabalho das terceirizadas e quarteirizadas e; vantagem econômica pela exploração da mão de obra em condições análogas à escravidão. Assim, tanto a Zara quanto a M. Officer especificavam a quantidade de peças, os modelos e prazos das peças produzidas, demonstrando total controle nesse âmbito das suas cadeias de produção. Entretanto, ambas as empresas afirmam desconhecer a realidade das suas subcontratadas – que visivelmente não tinham capacidade produtiva suficiente e acabavam quarteirizando o serviço. Na argumentação dos processos judiciais essas características foram essenciais para a responsabilização das empresas.

Nas discussões sobre colocar os princípios orientadores em prática, duas perguntas comumente feitas são: onde começa e termina a responsabilidade da empresa principal? Quando é razoável esperar que a empresa se responsabilize por ações de outras empresas? Nos casos analisados, as respostas para essas perguntas foram fundamentadas a partir da análise da capacidade financeira que a empresa principal tem, no seu poder de controle da produção e na exclusividade sobre a empresa subcontratada. Nas situações em que a empresa principal tinha exclusividade (ou quase exclusividade) na produção das subcontratadas, foi determinada a obrigação da empresa de fiscalizar toda a sua cadeia de confecção no âmbito da indústria têxtil.

Entretanto, a despeito da aplicação dessas teorias para regular as empresas, as perguntas formuladas não têm respostas exatas ou mesmo consolidadas, de modo que alguns obstáculos podem ser identificados. Primeiro, é evidente a ausência de legislação sobre o tema. Leis impondo responsabilidade das empresas ao longo de suas cadeias de produção desafiam os pilares tradicionais do direito empresarial que promovem a responsabilidade limitada e toda a doutrina da separação da personalidade jurídica (NOLAN, 2017, p. 4). Especificamente sobre a terceirização ilícita, o tema é tratado apenas pela súmula 331 do TST, não existindo consenso sobre as diferenças de terceirização interna ou externa, sobre os critérios para determinar se houve fraude à legislação e - considerando as modificações ocorridas nas regras sobre trabalho

temporário-, até mesmo sobre a possibilidade ou não de terceirizar atividade fim. Ademais, há um abismo entre os direitos empresarial, civil e trabalhista, de modo que os mesmos temas são abordados de forma totalmente distinta entre as referidas áreas do direito, tanto em âmbito jurisprudencial, quanto doutrinário.

Segundo, as teorias utilizadas pelo Ministério Público e pelo Judiciário são embasadas em uma tentativa de assemelhamento de situações, diante de uma ausência de regra. Assim, a subordinação estrutural tenta assemelhar a relação entre a empresa e dos trabalhadores das quarteirizadas com o vínculo empregatício, excluindo a necessidade de subordinação jurídica; o argumento dos contratos coligados visa compará-los com os contratos nas cadeias de fornecimento; a teoria da internalização das externalidades ambientais negativas aplica as regras de direito ambiental aos casos de exploração de mão de obra análoga à escravidão e; a teoria da cegueira deliberada é a tentativa de utilizar uma doutrina estrangeira, baseada em um modelo de imputação subjetivo para responsabilizar objetivamente a companhia.

Ademais, a fundamentação para responsabilizar as empresas foi embasada na exclusividade que a M. Officer e a Zara exerciam sobre a produção das subcontratadas. Ou seja, a responsabilidade das empresas é justificada quando as subcontratadas produzem quase exclusivamente para a empresa principal e quando essa tem o controle total da produção – determinando tamanhos, modelos e quantidade produzida das peças. Entretanto, associar a responsabilidade da empresa a essa exclusividade é problemático, pois restringe muito a responsabilidade dos entes privados pelas violações a direitos humanos.

Nesse sentido, as discussões promovidas pelos POs ultrapassam o requisito de exclusividade da produção das empresas subcontratadas e quarteirizadas. Os princípios orientadores (13 e 14) anotam que a responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas busquem prevenir e mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos quando essas estiverem relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais. Assim, conforme os princípios orientadores (RUGGIE, 2011) e o Guia Interpretativo da ONU (UN, 2012), as empresas são responsáveis pelos impactos de direitos humanos a partir de três formas diferentes de envolvimento: causa, contribuição e conexão.

Nesse sentido, é claro que o grau de responsabilidade varia conforme a situação, por exemplo, na hipótese em que a companhia é a responsável direta pela violação, a sua responsabilidade de cessar o impacto e remediar os danos causados é evidente.

Entretanto, nos casos em que haja conexão entre os impactos e as violações causadas, como nas cadeias produtivas, a empresa também é responsável por essa violação, de modo que fatores como a influência da empresa sobre as quarteirizadas, a importância dessas relações comerciais ou a gravidade da infração sejam parâmetros para determinar apenas a *extensão* da responsabilidade e as medidas corretas a serem tomadas (CDHE, 2017, p. 35).

Quando se discute a relação entre a empresa principal e a subcontratada na indústria têxtil, normalmente há maior poder econômico da companhia final. Assim, os debates sobre a aplicação dos POs são também no sentido de que, considerando o poder e a ampla utilização das cadeias de produção, as empresas principais da indústria têxtil devem prevenir e mitigar, independentemente da exclusividade da produção da subcontratada ou da sua contribuição para o dano, o que não foi feito nos casos analisados⁴⁰.

4.4 Precedentes de responsabilização das empresas: a técnica do *due diligence*

As auditorias e relatórios de monitoramento são um dos primeiros passos para a responsabilização das empresas pelas violações em suas cadeias de produção. Conforme os Princípios Orientadores, para cumprir com a sua obrigação de respeitar os direitos humanos, as empresas devem seguir procedimentos adequados, conforme o tamanho delas e as circunstâncias fáticas (RUGGIE, 2011, p. 12). Assim, o Princípio n. 15 afirma que as companhias devem realizar processos de auditoria em matéria de direitos humanos, com o fito de identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como os impactos de direitos humanos causados pelas empresas são tratados (RUGGIE, 2011, p. 12).

Nesse diapasão, conforme o Princípio n. 17, a auditoria em direitos humanos deve abranger tanto os impactos negativos causados pelas atividades da própria empresa, quanto aqueles decorrentes de atividades que tenham relações com as

⁴⁰ Nesse sentido ver MARES, Radu. Responsibility to Respect: Why the Core Company Should Act When Affiliates Infringe Human Rights. In: *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights – Foundations and Implementation*. Boston: Martin Nijhoff Publishers, 2012 e; NOLAN, Justine. The corporate Responsibility to respect rights: soft law or not law? In: *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?* Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais (RUGGIE, 2011, p. 13). Ainda, nos comentários feitos ao referido princípio, discute-se expressamente os casos de empresas integrantes de cadeias de produção. De acordo com os Princípios Orientadores, para as empresas que contam com numerosas entidades em suas cadeias produtivas, pode ser extremamente complexo realizar auditorias em direitos humanos em todos os integrantes da cadeia (RUGGIE, 2011, p. 13).

O processo de auditoria da empresa começa a partir de uma avaliação de impacto em direitos humanos (AIDH). Desse modo, cabe à empresa identificar as áreas com maior risco de violação de direitos humanos, seja em razão do contexto operacional dos fornecedores, seja pelas operações, produtos ou serviços prestados (RUGGIE, 2011, p. 13). Entretanto, para que esta ferramenta diagnostique adequadamente os possíveis impactos em direitos humanos, é necessária a implementação de mecanismos de participação da comunidade atingida (SCABIN *et al*, 2015, p. 167). A presente pesquisa trata especificamente sobre empresas do setor têxtil, área com inúmeros casos de violações de direitos humanos tanto em âmbito global, quanto em âmbito nacional. Assim, em razão das frequentes violações de direitos trabalhistas, escândalos de trabalho infantil, trabalho ilegal de imigrantes e trabalho em condições análogas à escravidão, é indubitável que, a partir dos parâmetros estabelecidos nos POs, as empresas principais deveriam fiscalizar e realizar auditorias nas oficinas de manufatura subcontratadas.

Os casos discutidos no âmbito desse trabalho têm abordagem distintas sobre o tema, assim, o programa de auditoria da Zara é fruto de um acordo da empresa com o MPT, enquanto no caso da M. Officer algumas obrigações foram a ela impostas via ação civil pública.

Especificamente sobre a Zara, o TAC celebrado em 2011 tinha como um dos principais objetivos o controle da cadeia de suprimento da empresa (MPT, 2011, p. 3). Assim, o processo de aprimoramento da cadeia produtiva da empresa iria se basear em um Código de Conduta para Fornecedores e Fabricantes Externos, que tinha como quadro conceitual princípios de responsabilidade social, como os desenvolvidos pela OCDE e pelo *Global Compact* (MPT, 2011, p. 3). Com a assinatura do TAC, a Zara se comprometeu a verificar o cumprimento do Código de Conduta por parte de seus fornecedores, por meio de auditorias realizadas pela empresa no máximo a cada seis meses, observando se os terceirizados e quarteirizados estavam seguindo os direitos trabalhistas e fazendo ainda uma análise da capacidade de produção deles (MPT, 2011,

p. 5). Ainda, a partir de tais vistorias, a empresa tinha que produzir relatórios que eram enviados à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e ao MPT.

O TAC firmado entre o MPT e a Zara foi bastante inovador na época, visto que, pela primeira vez impôs a uma varejista de roupas obrigações de auditoria e fiscalização relacionadas às condições de trabalho dos funcionários em unidades subcontratadas (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 40). Os escândalos anteriores ao TAC relacionados a trabalho análogo ao escravo revelam que o programa de monitoramento da empresa não estava detectando as violações de direitos humanos, como previsto nos Princípios Orientadores. Após a celebração do TAC em 2011, importantes medidas foram tomadas, ocorrendo um aumento significativo no número de inspeções em fornecedores e subcontratados no Brasil⁴¹.

Entretanto, a despeito de tal aumento de fiscalizações, a empresa não conseguiu monitorar de forma eficaz a sua cadeia de produção, nem impedir a existência de oficinas com condições de trabalho análogas à escravidão na cadeia por meio de subcontratações. De acordo com pesquisa realizada pela Repórter Brasil e pela SOMO, casos de violações de direito trabalhistas sérios foram identificados nos fornecedores e subcontratados da Zara, no entanto, eles não haviam sido mencionados nos relatórios da Zara, demonstrando a insuficiência das auditorias realizadas⁴². Ademais, a CPI criada pela Assembleia Legislativa de São Paulo com o objetivo de investigar casos análogos ao escravo, questionou a empresa sobre o fornecedor Rolepam Lavanderia Industrial e concluiu que era clara a dificuldade da Zara no monitoramento de sua cadeia de produção (SÃO PAULO, 2014).

Diante do descumprimento de algumas obrigações previstas, como já discutido no capítulo 3, um novo TAC foi formulado entre a Zara e o MPT em 2017. Especificamente no tocante às auditorias, o novo acordo tem como um dos primeiros objetivos aperfeiçoar os mecanismos e instrumentos de controle e fiscalização da cadeia produtiva de confecção dos produtos comercializados pela Zara; aprimorar as medidas de monitoramento das oficinas de confecção, prevenir e identificar eventuais casos de trabalho análogo ao escravo (MPT, 2017, pp. 4-6).

⁴¹ Conforme relatório da Repórter Brasil e da Somo (2015, PP. 42-46) em 2011 a Zara afirmou ter realizado mais de 400 auditorias sociais no país, a empresa também firmou parceria com a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias do Setor Têxtil, criou um manual de boas práticas e um telefone para denúncias.

⁴² O levantamento da Repórter Brasil e da SOMO (2011, pp. 49-52) foi feito entre 2012 e 2013, sendo identificadas 18 ações trabalhistas contra unidades fabris pertencentes à cadeia produtiva da Zara que, todavia, não foram enviadas ao MPT no prazo acordado.

As obrigações de controle e fiscalização da cadeia produtiva, conforme o novo TAC, devem ser cumpridas mediante os seguintes mecanismos: 1) controle preventivo na contratação de seus fornecedores, se informando da capacidade produtiva de cada confecção, do lastro econômico das empresas, das condições do local e ambiente de trabalhado em que será prestado o serviço, do número de empregados contratados, antes da conclusão do negócio jurídico e contratação das empresas; 2) realização pela Zara de um mapeamento completo da sua cadeia produtiva de confecção no Brasil (que deverá ser entregue ao MPT), incluindo todas as suas ramificações – principalmente a grife, as confecções e as oficinas -, identificando as empresas sem capacidade econômica e produtiva e os locais com violações trabalhistas, previdenciárias ou ainda com insolvência generalizada; 3) dimensionamento anual sobre a capacidade produtiva de seus fornecedores, analisando a quantidade de peças produzidas, a quantidade de mão de obra disponível e a produtividade média de cada trabalhador, com o fito de evitar situações críticas e potenciais violações nas cadeias produtivas (MPT, 2017, pp. 9-10). Assim, na hipótese de descumprimento de qualquer dessas obrigações, a Zara deverá pagar uma multa de R\$30 mil por cláusula.

Como já disposto, o caso Zara é extremamente importante, visto que foi um acordo pioneiro entre uma grande empresa de confecção e o MPT e inovador em relação às obrigações de monitoramento. Os Termos de Ajustamento de Conduta se consolidaram como um importante remédio do ordenamento jurídico brasileiro para a aplicação dos Princípios Orientadores no âmbito das grandes empresas. Assim, obrigações de auditoria foram pactuadas em ambos os acordos celebrados. Entretanto, foram identificados problemas sérios cujas soluções são necessárias para o efetivo funcionamento desse instrumento.

Em primeiro lugar, como já analisado, o TAC de 2011 não foi cumprido pela Zara Brasil, assim, a empresa não demonstrou ter cumprido as obrigações de monitoramento de sua cadeia produtiva, o que culminou em uma multa de R\$ 5 milhões e na celebração de um novo acordo, sem a presença do MTE. Diante desse contexto, alguns problemas são identificados: 1) a formulação de um programa de monitoramento baseado na responsabilidade social corporativa, sem responsabilidades claras de auditoria e controle; 2) a baixíssima multa imposta à uma empresa de dimensões transnacionais pelo descumprimento do acordo; 3) ausência de participação da comunidade atingida no processo de auditoria para identificação de potenciais ações nocivas da empresa.

Em 2017 foi celebrado um novo acordo entre MPT e a Zara, ampliando a responsabilidade dessa. Nesse sentido, além das vistorias, foi prevista a obrigação de a empresa fazer um mapeamento completo da sua cadeia, realizar dimensionamentos anuais e controles preventivos. Entretanto, a despeito das expectativas sobre a eficácia desse novo acordo, especialmente no tocante à prevenção de violações, ao monitoramento e auditorias das cadeias produtivas, alguns problemas do primeiro TAC ainda persistem. Se por um lado, o acordo ampliou a responsabilidade e não se baseia tanto na responsabilidade social corporativa e suas instituições, por outro, falta detalhamento sobre as obrigações de monitoramento da empresa, que são deveras genéricas. Ademais, falta participação dos trabalhadores afetados nos processos de auditoria e as multas em caso de descumprimento das obrigações são baixíssimas: R\$30 mil por cláusula infringida (MPT, 2017, p. 11). Por fim, na prática, é necessária uma fiscalização rigorosa do MPT sobre o efetivo cumprimento do TAC pela Zara, que poderá ser analisada apenas após alguns meses da celebração do acordo.

Por sua vez, no tocante ao caso M. Officer, não foram estipuladas obrigações de monitoramento ou de auditoria no processo que resultou na condenação da empresa. Na Ação Civil Pública proposta pelo MPT (2014, p. 112), foi pedido que a companhia cumprisse seis obrigações de fazer, que foram fixadas pela decisão de primeiro grau e confirmadas pelo Tribunal. Entretanto, tais obrigações não tratam sobre o monitoramento da cadeia produtiva pela M. Officer ou ainda sobre possíveis auditorias, na verdade, elas cuidam do dever da empresa de zelar pela segurança e conforto do trabalhador e seus familiares, de garantir o acesso aos direitos trabalhistas típicos – especialmente a Carteira de Trabalho e Previdência Social-, e da obrigação de a empresa respeitar a legislação brasileira trabalhista.

Dessa forma, no caso M. Officer, não foi exigido que a empresa mantivesse a transparência em suas cadeias de produção, instituísse mecanismos de monitoramento ou ainda auditorias em direitos humanos. A via judicial, portanto, não ressaltou a obrigação das empresas de monitorarem as suas cadeias - um ponto crucial nos Princípios Orientadores e nas discussões no âmbito internacional sobre direitos humanos e empresas. Há, no ordenamento jurídico brasileiro, uma lacuna sobre a necessidade de as empresas informarem sobre os níveis de suas cadeias de produção ou de promoverem auditorias em direitos humanos com informações públicas. Nesse sentido, os TAC são uma alternativa que têm estipulado obrigações de controle, e monitoramento de grandes empresas do setor têxtil. Os obstáculos ainda são muitos,

principalmente em relação à transparência dessas ações, aos valores das multas, ao engajamento da comunidade atingida, à identificação de impactos potenciais e à fiscalização do MPT. Contudo, pelas análises dos casos, atualmente, no direito brasileiro, os acordos com Ministério Público são o principal instrumento para estipular obrigações das empresas de implementarem processos de auditoria em direitos humanos.

4.5 Perspectivas futuras de responsabilização das empresas por violações de direitos humanos

Com as mudanças políticas e econômicas da sociedade contemporânea, o número de casos patentes de violações de direitos humanos por grandes empresas e corporações internacionais aumentou consideravelmente. Nesse sentido, as dificuldades impostas em razão do poder das companhias e da ausência de regras robustas de responsabilização tanto no âmbito internacional quanto nacional contribuem para o aumento de referidas ações danosas.

Um dos principais desafios do direito hoje é discutir qual a responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos em todas as dimensões de suas operações, incluindo em suas quase sempre complexas cadeias de produção (NOLAN, 2017, p. 2).

No direito internacional, apesar da abertura de novos fóruns de discussão no âmbito da ONU, após mais de duas décadas de debates e tentativas de elaboração de parâmetros vinculantes, ainda não há um instrumento normativo que estabeleça a responsabilidade de estados e empresas por violações de direitos humanos (FEENEY, 2009, p. 11). Pelo contrário, na ausência de mudança radical sobre o tema, parece inevitável que iniciativas de caráter voluntário continuem a ser propostas (FEENEY, 2009, p. 11).

Entretanto, ainda que longe da situação ideal, a aprovação dos Princípios Orientadores pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011 exige que os Estados-membros da ONU se comprometam com a sua implementação (CDHE, 2014, p. 82). Os Princípios Orientadores deliberadamente não avançam nas teorias sobre responsabilidade limitada de grupos corporativos ou redes contratuais (MARES, 2012, p. 5). Habilmente, Ruggie classifica a separação legal das empresas e a responsabilidade limitada como barreiras aos remédios judiciais que devem ser analisadas no âmbito do direito interno de cada país (MARES, 2012, p. 6). Assim,

considerando esses dois apontamentos, o Brasil deve estabelecer parâmetros para que as empresas respeitem os direitos humanos dadas as nossas peculiaridades nacionais. A definição da política de implementação dos Princípios Orientadores demanda um mapeamento da situação dos direitos humanos nacionais e das lacunas normativas existentes (CDHE, 2014, p. 82). O objetivo da presente pesquisa foi realizar essa análise sobre um setor específico: o têxtil. Ainda, por meio da seleção de casos, foi estudada a responsabilidade por trabalho análogo ao escravo nas cadeias produtivas das empresas.

Os recorrentes casos de violações de direitos humanos na indústria do vestuário e a análise aprofundada dos casos Zara e M. Officer demonstram que os sistemas privados de auditoria e as certificações não são suficientes para evitar os abusos aos direitos fundamentais e trabalhistas nesse setor. A ideia de responsabilidade social das empresas principais sobre os direitos dos trabalhadores ao longo de suas cadeias produtivas precisa ser abandonada, visto que esse monitoramento voluntário não anula a motivação econômica que justifica as oficinas precárias na indústria têxtil.

A responsabilização civil dos arranjos plurissocietários e das redes contratuais ainda se pauta nos instrumentos formulados a partir da ideia de sociedades isoladas e são incapazes de lidar com a atual dinâmica empresarial (NEGRI, 2018, p. 201). O véu corporativo das empresas e as limitadas possibilidades de desconsideração da personalidade são obstáculos teóricos da atual dogmática brasileira que poderiam ser superados apenas com uma mudança radical - e improvável - do ordenamento pátrio. As exceções no direito do consumidor e no direito ambiental são construções restritas a essas áreas, o que impede um debate aprofundado sobre os fundamentos da limitação da responsabilidade nas sociedades (NEGRI, 2018, p. 194). Assim, a fragmentação do poder empresarial, com diferentes formas de controle e de participação, fica intocada quando o modelo de regulação se baseia apenas na desconsideração da personalidade jurídica (NEGRI, 2018, p. 200). Nesse sentido, o reconhecimento da limitação desse modelo é crucial para a construção de novas e eficazes estratégias regulatórias.

Especificamente no âmbito do direito trabalhista, uma solução argumentativa utilizada nos casos de trabalho análogo ao escravo foi a responsabilização das empresas a partir do reconhecimento da terceirização da mão de obra e do vínculo de subordinação entre os trabalhadores e a empresa principal. Em ambos os casos analisados, a argumentação do MPT e das decisões judiciais estabeleceram novos critérios de responsabilização de empresas que transcendem as legislações trabalhista e

civil brasileiras. Entretanto, como exposto na presente pesquisa, entendemos que essa não é a melhor alternativa.

Primeiro, pois as decisões judiciais embasam a responsabilização em alguns critérios como a dependência econômica entre as empresas e a exclusividade da produção, excluindo outras potenciais situações de responsabilidade da empresa principal por violações em suas cadeias de produção.

Segundo, a terceirização é regulamentada no Brasil apenas pela Súmula 331 do TST, suscitando inúmeras dúvidas, discussões e constantes modificações de entendimento – como ocorreu atualmente com a autorização da terceirização de atividade-fim no trabalho temporário pela lei n. 13.429/17. Nesse cenário, a proibição de terceirizar atividades-fim se mostrou difícil de aplicar nos tribunais, visto que inexistem critério claros sobre a possibilidade de responsabilizar as contratantes pelas violações trabalhistas e sobre qual a atividade-fim de uma companhia. Assim, embora a terceirização seja um tema tradicionalmente associado a violações de direitos humanos, o direito brasileiro não tem regras claras sobre o tema, existindo inúmeras decisões divergentes (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 63).

Ademais, as construções de algumas teorias utilizadas – especialmente a subordinação estrutural e a cegueira deliberada- são baseadas um uso extensivo de analogias em toda a sua argumentação, demonstrando a falta de regulamentação sobre o tema. Dessa forma, assim como nas técnicas de desconsideração da personalidade jurídica, entendemos ser importante o reconhecimento das limitações do atual modelo de terceirização para responsabilizar as empresas por violações em suas cadeias de produção inclusive para o desenvolvimento de uma estratégia regulatória efetiva e coerente sobre o tema.

As lacunas identificadas tanto do ponto de vista normativo quanto de instrumentos para responsabilização das empresas possibilitam a reflexão sobre possíveis técnicas alternativas como, por exemplo, o dever de diligência, se acompanhado de deveres precisos e responsabilização em caso de descumprimento. No caso Zara analisado, a despeito de todas as limitações sobre o uso do TAC e sobre parte de seu conteúdo, foi utilizada a lógica dos Princípios Orientadores para responsabilizar pela primeira vez uma grande empresa do setor têxtil por trabalho em condições análogas à escravidão em sua cadeia produtiva. Assim, por meio de um instrumento contratual, o MPT e a empresa violadora negociaram e estabeleceram obrigações de respeitar os direitos dos trabalhadores dentro do método dos parâmetros Ruggie.

O fortalecimento de instrumentos extrajudiciais é também importantíssimo para o combate ao trabalho em condições análogas à escravidão no Brasil. As fiscalizações empreendidas pelo MPT, MTE e pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) são uma das principais medidas adotadas pelo governo brasileiro no combate ao trabalho análogo ao escravo. Ademais, a chamada “lista suja”, cadastro formulado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, é um instrumento extremamente relevante, visto que permite que haja pressão pública e que o próprio mercado tome medidas contra as empresas que utilizam referida mão de obra. Assim, a consolidação, incentivo e desenvolvimento de medidas extrajudiciais é essencial para a evolução do enfrentamento do tema no Brasil.

Especificamente no tocante às violações das cadeias produtivas, uma outra alternativa é formulação de leis que regulamentem diretamente as cadeias de produção. Uma legislação que imponha responsabilidade legal das empresas pelas violações ao longo de sua cadeia de produção desafia os parâmetros já discutidos do direito comercial, como a responsabilidade limitada e a desconsideração da personalidade jurídica (NOLAN, 2017, p. 5). Entretanto, a formulação de leis regulamentando apenas as cadeias produtivas é uma medida menos drástica de atualizar parte das operações comerciais modernas. Nesse sentido, recentemente inúmeras tentativas de normatizar as cadeias de produção começaram a surgir, destacando-se dois bons exemplos australianos⁴³.

Devido a uma campanha organizada pela sociedade civil na Austrália focada em melhorar as condições dos trabalhadores domiciliares do setor têxtil, no começo dos anos 2000, uma série de alterações legislativas⁴⁴ foram efetuadas para que as empresas estabelecessem mecanismos contratuais de rastreamento de sua produção e de transparência de suas cadeias produtivas (NOLAN, 2017, p. 7). Ademais, em casos

⁴³ Além da lei australiana, Justine Nolan (2017, pp. 5-8) cita como exemplo duas outras iniciativas: 1) o *Modern Slavery Act*, aprovado em 2015 no Reino Unido, que exige transparência das cadeias de produção, ademais cada companhia deve produzir um relatório anual descrevendo medidas tomadas por ela para prevenir trabalho análogo ao escravo e tráfico humano em suas cadeias de produção e; 2) o *Transparency in Supply Chains Act*, aprovado na Califórnia em 2012 que exige que as empresas publiquem em seus *websites* se elas verificam ou não os riscos de trabalho forçado, análogo ao escravo e o tráfico humano em suas cadeias de produção.

⁴⁴ De acordo com Nolan (2017, p. 10) a campanha da sociedade civil culminou em uma série de alterações legislativas, incluindo: *Industrial Relations (Ethical Clothing Trade) Act* 2001 (NSW) and *s175B Workers Compensation Act* 1987 (NSW); *Industrial Relations (Fair Work) Act* 2005 (South Australia); *Outworkers (Improved Protection) Act* 2003 (Victoria); e *Industrial Relations and Other Acts Amendment Act* 2005 (Queensland).

específicos a responsabilidade civil pelas violações nas cadeias foi transferida para a empresa principal (NOLAN, 2017, p. 7). Para tanto, alguns parâmetros legais foram estabelecidos: 1) a legislação amplia a definição de emprego, considerando tanto a situação dos empregados domiciliares quanto dos trabalhadores externos, com o intuito de evitar classificá-los no âmbito do direito comercial como contratantes independentes; 2) as obrigações das partes sucessivas nas cadeias de produção abrangem também os empregados das empresas; 3) a inversão do ônus da prova, de modo que cabe à empresa principal demonstrar não existir relação de emprego; 4) deveres de transparência e divulgação de informações em toda a cadeia de produção, assim, fornecedores e varejistas são obrigados a disponibilizar as informações sobre seus trabalhadores para qualquer parte da cadeia e; 4) a legislação é complementada por um mecanismo voluntário chamado *Ethical Clothing Australia* que auxilia as companhias no mapeamento de suas cadeias e na verificação dos direitos trabalhistas dos seus empregados (NOLAN, 2017, p. 8).

Outro modelo de regulação australiana combina a devida diligência com responsabilidade civil e criminal. Conforme o *Illegal Logging Prohibition Act 2012 (Cth)*, os importadores e processadores de madeira devem estabelecer um modelo de verificação e certificação para garantir que a madeira importada não foi extraída ilegalmente (NOLAN, 2017, p. 8). Na hipótese de importação ilegal, seja ela dolosa ou culposa, o importador ou processador poderá ser responsabilizado civilmente e criminalmente, incluindo até 5 anos de prisão e multas pecuniárias (NOLAN, 2017, p. 8).

Os modelos australianos são exemplos de como a devida diligência pode ser uma técnica importante para obrigar as empresas a melhorarem as condições de trabalho ao longo de suas cadeias de produção. Entretanto, tais alterações legislativas serão eficazes conforme a capacidade delas de execução e de penalização das condutas violadoras de direitos humanos. Entendemos que se uma empresa principal determina a produção e tem poder de influência sobre as condições laborais dos funcionários de toda uma cadeia, é possível sim desenvolver políticas legislativas e administrativas para responsabilizar as companhias de forma eficaz.

Por fim, uma proposta defendida por movimentos sociais, organizações da sociedade civil e por parte da doutrina é a necessidade de formulação de um tratado internacional sobre a responsabilidade das empresas por violações de direitos humanos. A busca por uma ferramenta vinculante de responsabilidade corporativa em casos de

violações de direitos humanos é antiga e permeada de dissenso, como analisado no capítulo 2. No âmbito internacional, os Princípios Orientadores tiveram papel importante nas discussões sobre direitos humanos e empresas e contribuíram para o desenvolvimento e questionamento de pontos significativos, como a devida diligência (HOMA, 2017, p. 2). No direito interno, é dever dos Estados desenvolver seus ordenamentos jurídicos e suas políticas públicas acerca da temática de forma a ajustá-las aos instrumentos internacionais de Direitos Humanos – discussão essa que buscamos contribuir com a presente pesquisa (MEYERSFELD, 2016, pp. 38-39). Entretanto, entendemos ser necessário que a discussão avance e que novos passos sejam dados após os Princípios Orientadores, especialmente no tocante às empresas transnacionais e seu potencial violador (BERRÓN, 2014, p. 61).

A discussão sobre a formulação de um tratado se fortaleceu com a adoção da Resolução A/HRC/RES/26/9 pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, em 26 de junho de 2014⁴⁵. Na ocasião foi criado um grupo de trabalho cuja principal função é elaborar um instrumento vinculante internacional para empresas transnacionais e outras companhias em relação aos direitos humanos. A discussão sobre uma regulação internacional que obrigue as empresas transnacionais a respeitar os direitos humanos perdura há mais de 4 décadas na ONU e o discurso oficial ainda hoje adotado é o da lógica da voluntariedade e da responsabilidade social corporativa (ZUBIZARRETA; RAMIRO; GONZÁLEZ, 2017, p. 98). Ocorre que tal lógica do voluntariado atrofiou a evolução normativa no âmbito das instituições internacionais e a favor do controle efetivo das empresas transnacionais (ZUBIZARRETA, 2009).

Assim, a adoção da Resolução e as três reuniões do grupo de trabalho que ocorreram em 2015, 2016 e 2017 são importantíssimas, visto que fortalecem os debates e as propostas de criação de novas obrigações para empresas transnacionais em relação aos direitos humanos, discutindo a obrigação de os Estados protegerem os direitos fundamentais e as vítimas de violações cometidas por grandes corporações; a possibilidade de criação de um tribunal sobre empresas transnacionais e direitos humanos; a possível responsabilidade de grandes empresas em suas cadeias de produção; a inclusão de obrigações de regulação sobre o tema para instituições econômico-financeiras internacionais; e os direitos das vítimas das violações de direitos fundamentais (ZUBIZARRETA; RAMIRO; GONZÁLEZ, 2017, pp. 103-105).

⁴⁵ Devido aos interesses políticos, a Resolução 26/9 foi adotada por 20 votos a favor, 14 votos contra e 13 abstenções, incluindo o Brasil nesse último grupo.

Especificamente nos casos de empresas plurissocietárias e de empresas principais de grandes cadeias produtivas, como já discutido na presente pesquisa, as legislações nacionais e os Princípios Orientadores não conseguem superar os principais obstáculos para a responsabilização das empresas: o véu corporativo e o véu jurisdicional (HOMA, 2017, p. 9). A lógica na qual tais sociedades se estruturam, baseada na unidade econômica e independência jurídica, dificultam a responsabilidade direta de grupos empresariais e de empresas inseridas nas cadeias produtivas. Cabe salientar que os problemas regulatórios no âmbito do direito societário são abordados de formas diferentes pelos sistemas jurídicos de cada país, se destacando a estratégia da “autonomia societária”, o “modelo dualista alemão” e o “controle societário, assim, a abordagem de um instrumento internacional vinculante deve tratar do tema de forma unitária, no âmbito dos direitos humanos (HOMA, 2017, pp. 9-13). Ademais, a criação de um mecanismo vinculante de direito internacional dos direitos humanos seria útil para equilibrar as assimetrias de poder existentes e para auxiliar as vítimas e comunidades afetadas pelas violações de direitos humanos das grandes corporações transnacionais.

A negociação de um Tratado sobre direitos humanos e empresas é dificultada por questões legais, políticas e econômicas. O assunto está suscetível à pressão de grandes corporações e a divisão de posicionamento entre países desenvolvidos e em desenvolvimento. Entretanto, uma mudança efetiva nos casos de violações de direitos humanos por grandes corporações internacionais depende da formulação de um instrumento vinculante que responsabilize as empresas e cuide das especificidades do direito internacional e dos instrumentos legais para a sua implementação.

5. CONCLUSÕES

1. O campo de direitos humanos e empresas evoluiu bastante nos últimos anos em razão do crescente reconhecimento do fato de algumas atividades empresariais causam danos à sociedade, especialmente à grupos específicos. Com a globalização e as mudanças tecnológicas, o potencial nocivo de muitas empresas ficou ainda maior, evidenciando a desproporcionalidade entre o poder das companhias e a sua responsabilidade limitada pelas violações a direitos humanos.

2. Nesse cenário de violações de direitos humanos por entes privados, o tema da responsabilização das empresas pelos impactos em suas cadeias de produção ganha relevância em um contexto de expansão e integração de mercados, aumento das organizações e associações empresariais cada vez mais complexas. Concebida como a integração entre empresas por meio de contratos empresariais com forte relação de colaboração entre as partes, as cadeias de fornecimento possibilitam a flexibilização dos acordos empresariais e potencializam o poder de manobra das empresas com poder econômico relevante.

3. Diante desse contexto, o objetivo da presente pesquisa era analisar o direito internacional sobre o tema e identificar os mecanismos no direito brasileiro para a responsabilização civil das empresas por violações cometidas no âmbito de suas cadeias de produção, bem como as lacunas existentes no ordenamento. A hipótese de partida da pesquisa era a de que, mesmo com os avanços nas discussões, a responsabilização das empresas pelos impactos em suas cadeias de produção enfrenta uma série de desafios jurídico-dogmáticos. A hipótese de pesquisa foi parcialmente confirmada. Por um lado, o Brasil tem uma série de remédios para combater o trabalho em condições análogas à escravidão e, especialmente na indústria têxtil, nos casos analisados as empresas foram responsabilizadas pelas violações em suas cadeias. Entretanto, a legislação brasileira ainda é falha no tocante à responsabilização civil-trabalhista das empresas, as teorias utilizadas são questionáveis e não consolidadas e as empresas não têm o dever de monitorar as suas cadeias.

4. O paradigma estatocêntrico da responsabilidade no direito internacional ainda persiste. A superação desse modelo e a aceitação da personalidade jurídica internacional dos atores não estatais está evoluindo, no entanto, é ainda bastante limitada. Especificamente em relação às empresas, esse reconhecimento dos direitos e

deveres é ainda mais difícil no cenário de proteção internacional dos direitos humanos. Assim, diante das violações de direitos humanos existentes, é necessário discutir não apenas o dever do Estado, mas o possível reconhecimento de grandes corporações como sujeitos com personalidade jurídica e que, potencialmente, podem ser responsabilizados pelos impactos causados por suas atividades.

5. As discussões sobre responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos iniciaram na década de 70 na ONU, a partir do fortalecimento do Direito Internacional dos Direitos Humanos. O início dos debates ocorreu com o Código de Conduta da ONU para empresas transnacionais, em 1974. A elaboração do referido documento se estendeu por quase duas décadas, entretanto ele nunca foi aprovado. De qualquer modo, ele foi de suma relevância, visto que é o marco inicial das discussões sobre a regulamentação do Direito Internacional Econômico e das atividades empresariais.

6. O Pacto Global da ONU foi uma nova iniciativa para tratar sobre direitos humanos e empresas, baseada exclusivamente na responsabilidade social corporativa. O Pacto sofreu constantes críticas, pois é um instrumento de marketing das empresas, que se beneficiam do “selo ONU”, sem serem monitoradas ou fiscalizadas. Contudo, a despeito dos problemas, a sua contribuição foi relevante, visto que, o Pacto divulgou conceitos chaves para a discussão da responsabilidade das empresas: 1) esfera de influência, é uma combinação das relações construídas entre a empresa com alguns grupos, seja pela sua proximidade política, contratual, econômica ou geográfica, nas cadeias de produção, a delimitação desse limite é essencial para discutir as condições dos trabalhadores e; 2) cumplicidade, trata das situações em que a empresa participa de uma violação de direitos humanos ou facilita o abuso. A cumplicidade pode ocorrer de quatro formas distintas e, no caso dos impactos nas cadeias de produção ocorre a cumplicidade benéfica, situação em que a companhia se beneficia das violações cometidas por outros entes.

7. As Normas são a terceira iniciativa da ONU para tratar sobre direitos humanos e empresas. Formuladas em 2003, elas têm uma abordagem mais abrangente sobre o tema, além de introduzirem significativos meios de implementação do seu conteúdo. Entretanto, o projeto, cujo intuito era a formulação de um tratado, sofreu *lobby* de grandes empresas e pressão interna da própria ONU e foi abandonado. Assim, após três décadas de discussões, a principal contribuição que os documentos deixaram foi o desenvolvimento de conceitos sobre as obrigações de atores não-estatais no âmbito

internacional e a criação de mecanismos de monitoramento pela companhia, pelo Estado e por *stakeholders*. As respostas aos problemas, assim, ficaram apenas no plano da responsabilidade social corporativa.

8. Os Princípios Orientadores desenvolvidos por Ruggie são a tentativa mais recente e importante da ONU para regular direitos humanos e empresas. Baseados no tripé “Proteger, Respeitar e Remediar”, eles são o documento mais recente de *soft law*, adotando importantes políticas para a responsabilização das empresas e divulgando a necessidade de implementação de remédios judiciais e extrajudiciais. Entretanto, Ruggie colocou a responsabilidade civil como uma barreira dos remédios judiciais, um problema dos mecanismos para responsabilizar as empresas. Dessa forma, indagações não foram respondidas, como por exemplo: por que a empresa tem que assumir responsabilidade pelas ações de terceiros se as suas condutas não contribuíram para as violações de direitos humanos? Ademais, em função de sua natureza de *soft law* os princípios incentivam, mas não obrigam que as companhias respeitem os direitos humanos. Apesar de todas as dificuldades, os POs são um marco de muita relevância para o tema e a aprovação deles pelo Conselho de Direitos da ONU implica no dever dos seus Estado-membros de implementá-los.

9. A introdução do *fast-fashion* no Brasil modificou a indústria têxtil e deu início a um modelo empresarial caracterizado pela volatilidade e velocidade. Entretanto, se por um lado ele facilita o acesso dos consumidores, por outro ele potencializa problemas sociais e ambientais do setor têxtil. Assim, nas terceirizações e quarteirizações, frequentemente são encontrados trabalhadores que atuam em más condições de trabalho.

10. Nos últimos anos o direito brasileiro tem adotado uma série de medidas para combater o trabalho escravo, de forma que o país é um exemplo mundial pelas fiscalizações que resultaram no resgate de milhares de trabalhadores. Dentre os remédios administrativos estão: 1) criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), que promove ações de fiscalizações a partir de denúncias ao MTE; 2) a chamada “lista suja”, cadastro que dá publicidade aos empregadores que utilizaram mão de obra análoga à escravidão e é, hoje, um dos instrumentos mais efetivos de repressão a essa prática.

11. A atuação da Zara Brasil frente ao combate do trabalho em condição análoga à de escravo é marcado por posturas opostas. Se por um lado a empresa

celebrou TAC com o MPT, por outro ela contestou os autos de fiscalização e a sua inclusão na “lista suja”. Os acordos firmados com a Zara são importantes, visto que consolidaram a posição do MPT, MTE e da Justiça do Trabalho contra o trabalho em condição análoga à escravidão. Entretanto, o primeiro TAC se mostrou ineficaz, pois foi baseado na responsabilidade social, e a empresa não cumpriu as obrigações de monitoramento. Assim, a empresa foi multada e em 2017 foi celebrado um novo acordo que ampliou a responsabilidade da empresa para que ela seja solidária com os fornecedores para fins exclusivamente trabalhistas. Em ambos os casos a empresa expressamente afirma não assumir responsabilidade pelas violações anteriores ocorridas. A M. Officer adotou postura contrária à Zara Brasil e não celebrou TAC com o MPT. Diante da negativa da empresa, o Ministério Público entrou com uma ação civil pública e a empresa foi condenada ao pagamento de indenização de danos morais, *dumping social* e ao cumprimento de algumas obrigações de fazer com o objetivo de assegurar os direitos dos trabalhadores. A principal diferença entre os casos foi a estratégia utilizada por cada empresa para lidar com os autos de infração e as suas consequências. A Zara celebrou TAC em 2011, foi multada pelo seu descumprimento e firmou um novo em 2017, enquanto questiona judicialmente as multas importas a ela. Em ambos os acordos o sistema de monitoramento é feito pela própria empresa, todavia, no segundo TAC ela é responsável solidária em relação às violações trabalhistas dos seus subcontratados. Já a M. Officer optou por não celebrar o acordo, o que resultou na Ação Civil Pública proposta pelo MPT e na condenação em primeira e segunda instância pela justiça do trabalho. Assim, a empresa foi condenada a pagar uma multa no valor total de R\$ 6 milhões e está sujeita a processo administrativo que pode culminar na suspensão do seu registro de ICMS do Estado de São Paulo.

12. A operacionalização dos princípios orientadores se dá tanto por remédios judiciais, extrajudiciais e não-estatais. No direito brasileiro, o principal remédio judicial para responsabilizar as empresas por trabalho em condição análoga à escravidão é a ação civil pública. Na prática, os principais obstáculos para a sua aplicação são a morosidade do Judiciário, as sucessivas possibilidades recursais que beneficiam as grandes empresas. Já no tocante aos remédios extrajudiciais, os principais são o inquérito civil, o TAC e a “lista suja”.

13. O TAC é uma via célere e desburocratizada para negociar com as empresas, possibilitando que as demandas de grupos vulneráveis sejam atendidas mais rápidas. Ademais, é um instrumento para aplicar os Princípios Orientadores e demais

diretrizes internacionais sobre trabalho em condição análoga à escravidão e responsabilidade das empresas. Entretanto, trata-se de um instrumento constantemente criticado por movimentos sociais e pelas vítimas em função: 1) da possibilidade de assinatura do TAC sem reconhecimento de responsabilidade da empresa; 2) falta de fiscalização (e consequentemente efetividade) dos compromissos assumidos; 3) falta de previsão dos instrumentos adequados em caso de descumprimento, dificultando a sua execução em âmbito judicial e; 4) mecanismos de monitoramento baseados exclusivamente nos sistemas privados de auditoria e certificações.

14. A análise dos casos Zara e M. Officer demonstra que na legislação brasileira há uma lacuna sobre a devida diligência das empresas. Em relação aos sistemas de monitoramento, não há um dever das empresas de informarem sobre os níveis de suas cadeias de produção, ou ainda de promoverem auditorias em direitos humanos. Conforme os casos, a principal alternativa é o TAC, que a exemplo do caso Zara pode estipular algumas obrigações de controle das cadeias de produção. Contudo, os problemas identificados e os desafios ainda são muitos, especialmente em relação à transparência das companhias, aos valores das multas, à participação das comunidades afetadas e à fiscalização efetiva dos órgãos responsáveis.

15. No tocante à responsabilização civil-trabalhista das companhias, há no ordenamento jurídico brasileiro barreiras teóricas relevantes. A separação da personalidade jurídica das empresas da cadeia e os grupos empresariais dificultam o acesso aos remédios, assim, o “véu corporativo” ainda é o principal desafio para responsabilizar as empresas pelas violações de direitos humanos. Conclui-se, portanto, que a responsabilização civil pautada nos instrumentos formulados a partir de sociedades separadas é incapaz de regular a atual dinâmica empresarial em relação às violações de direitos humanos. No campo do direito do trabalho uma possível solução é a responsabilização em razão da terceirização ilícita, nos termos da súmula 331 do TST. Entretanto, a regulamentação da terceirização carece de critérios mais claros, pois ela é regulada apenas por uma súmula e são muitas as decisões divergentes tanto na esfera da Justiça do Trabalho, quanto no âmbito da fiscalização do MTE.

16. Diante da insuficiência da legislação, nos precedentes analisados foram aplicadas algumas teorias e construções jurisprudenciais para responsabilizar as empresas pelas violações em suas cadeias. Os principais argumentos do MPT foram: subordinação estrutural, teoria da cegueira deliberada, responsabilidade por contratos coligados e teoria da internalização das externalidades ambientais negativas. Por sua

vez, o Judiciário argumentou com base na subordinação estrutural e na teoria da cegueira deliberada.

17. A partir da análise dos casos e das teorias aplicadas, foram extraídos critérios comuns para a responsabilização das empresas pelas violações em suas cadeias de produção: dependência econômica das subcontratadas em relação à empresa principal; exclusividade ou quase exclusividade da produção da subcontratada; controle pela empresa principal da qualidade, modelo e quantidade de peças; ausência de controle para verificação das condições e trabalho das terceirizadas e quarteirizadas e; vantagem econômica pela exploração da mão de obra em condições análogas à escravidão. Em suma, o ordenamento brasileiro conseguiu, em ambos os casos, responsabilizar as empresas pelo trabalho em condição análoga à escravidão em suas cadeias de produção. A Zara Brasil celebrou TAC com o MPT, enquanto a M. Officer foi condenada à indenização por danos morais, *dumping social* e ao cumprimento das obrigações para garantir os direitos trabalhistas dos funcionários da cadeia. Nos casos analisados, a responsabilidade da empresa principal foi determinada a partir da análise da capacidade financeira da companhia, no seu poder controle e na exclusividade sobre a empresa contratada. Entretanto, apesar das condenações, conclui-se que alguns obstáculos podem ser identificados. Primeiro, é evidente a ausência de legislação e regulamentação específica sobre o tema. Segundo, diante dessa ausência de regras, as teorias aplicadas são uma tentativa de assemelhamento de situações. Assim, a subordinação estrutural busca substituir o vínculo empregatício direito; os contratos na cadeia produtiva são aproximados dos contratos coligados; as regras do direito ambiental são aplicadas por analogia no direito do trabalho e; a cegueira deliberada é utilizada para responsabilizar objetivamente a empresa. As construções teóricas utilizadas nos casos baseiam-se em um uso extensivo de analogias em toda a sua argumentação, em uma demonstração da ausência de regulação sobre o tema. Assim como as técnicas de desconsideração da personalidade jurídica e o atual modelo de terceirização, entendemos que as teorias aplicadas nos casos são extremamente limitadas para responsabilizar as empresas por violações em suas cadeias de produção. O reconhecimento de tais lacunas é importante inclusive para o desenvolvimento de uma estratégia regulatória interna coerente e efetiva.

18. Dessa forma, enquanto presentes referidos obstáculos no âmbito judicial, algumas alternativas são o fortalecimento de remédios extrajudiciais como as fiscalizações do MTE e MPT e a “lista suja”. Ademais, apesar de todos os problemas

discutidos, os TAC possibilitaram a responsabilização de uma grande empresa do setor têxtil pela primeira vez no ordenamento brasileiro e são uma forma de concretizar a lógica dos Princípios Orientadores. Por fim, experiências estrangeiras como a regulação das cadeias têxteis australianas e a formulação de um tratado internacional sobre a responsabilidade das empresas transnacionais são possíveis tratamentos futuros desse tema tão importante para o desenvolvimento social e proteção de grupos vulneráveis.

6. BIBLIOGRAFIA

ALMEIDA, Victor Hugo. As dificuldades de erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil como desafio para o direito do trabalho na atualidade: a indústria têxtil e construção civil. In: BORGES, Paulo César Correa (org.). *Formas contemporâneas de trabalho escravo*. São Paulo: NETPDH: Cultura Acadêmica, 2015.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes; CAVALCANTI, Tiago Muniz; A Fábula Narrada pela Teoria Jurídico-Trabalhista Clássica e a Desproteção dos Novos Escravos: Breves Considerações à Luz da Teoria Social Crítica. In: *Combate ao trabalho escravo: conquistas, estratégias e desafios*. PAIXÃO, Cristiano; CAVALCANTI, Tiago Muniz (organizadores). São Paulo: LTr, 2017.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTEL E DE CONFECÇÃO (ABIT). *Perfil do setor*. 2017. Disponível em: <http://www.abit.org.br/cont/perfil-do-setor>. Acesso em: 17/06/2017.

BACHRACH, Peter; BARATZ, Morton. Decisions and Nondecisions: An Analytical Framework. In: *American Political Science Review*, n. 3, v. 57, 1963.

BAUMANN- PAULY, Dorothée, *et al.* *Industry- Specific Multi- Stakeholder Initiatives That Govern Corporate Human Rights Standards: Legitimacy Assessments of the Fair Labor Association and the Global Network Initiative*. 2015. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2576217. Acesso em: 18/09/2017.

BENJAMIN, Antonio Herman V. Responsabilidade civil pelo dano ambiental. In: *Revista de direito ambiental*, v.3, n.9, São Paulo, 1998.

BERRÓN, Gonzalo. *Un tratado que obligará a las transnacionales: la vía expresa para la defensa de los derechos humanos*. Papeles n. 127, 2014.

BILCHITZ, David. O marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas? In: *Revista Sur*, v. 7, n.12, jun 2010.

BLYDE, Juan S (coord.). *Fábricas Sincronizadas: A América Latina e o Caribe na Era das Cadeias Globais de Valor*. Washington: Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2014.

BOAVENTURA, Edivaldo. *Como ordenar as ideias*. São Paulo: Atica, 2006.

BOTTINI, Pierpaolo Cruz. A cegueira deliberada no julgamento da Ação Penal 470. In: *Conjur*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2013-jul-30/direito-defesa-cegueira-deliberada-julgamento-acao-penal-470>. Acesso em: 12/09/2017.

BRASIL. 3ª Vara do Trabalho de São Paulo. *Processo n. 00016629120125020003*. São Paulo: Justiça do Trabalho – 2ª Região. 2014.

_____. 54ª Vara do Trabalho de São Paulo. *Processo n. 0001779-55.2014.5.02.0054*. São Paulo: Justiça do Trabalho – 2ª Região. 2016.

_____. 70 Vara do Trabalho de São Paulo. *Recurso ordinário n. 0000744-12.2014.5.02.0070*. Recorrente: Wilma Viana. Recorridos: GSM Brasil Ltda E Colori Di Maré Indústria e Comércio de Roupas Ltda. Relatora: Des. Ana Maria Moraes Barbosa Macedo. 2005.

_____. Comissão Especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana da Secretaria Especial dos Direitos Humanos. *Plano nacional para a erradicação do trabalho escravo*. Brasília: OIT, 2003.

_____. Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. *I Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo*, Brasília: SEDH, 1996.

_____. Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. *II Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo*, Brasília: SEDH, 2002.

_____. Presidência da República. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. *II Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo*, Brasília: SEDH, 2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Recurso ordinário nº 00017795520145020054*. Recorrente: M5 Indústria e Comércio. Recorrido: União. Relator: Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros. 2017a. Disponível em: <http://aplicacoes8.trtsp.jus.br/sis/acordaoTurma/index/acordao/processo/20140054292/data/20171107/numero/20170683502>. Acesso em: 10. 02.18.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Recurso ordinário nº 00016629120125020003*. Recorrente: Zara Brasil Ltda. Recorrido: União. Relator: Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros. 2017b. Disponível em: <http://aplicacoes8.trtsp.jus.br/sis/acordaoTurma/index/acordao/processo/20140054292/data/20171107/numero/20170683502>. Acesso em: 10. 02.18.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. Trabalho com Redução à Condição Análoga à

de Escravo: Análise a Partir do Trabalho Decente e de seu Fundamento, a Dignidade da Pessoa Humana. In: *Trabalho Escravo Contemporâneo: o desafio de superar a negação*. NOCCHI, Saint Pastous, et al (coord.). 2ªed. São Paulo: LTr, 2011.

CAMPOS, Thana Cristina. *Empresas transnacionais e direitos humanos: as empresas farmacêuticas como objeto de estudo*. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

CAMINO, Carmen. *Direito Individual do Trabalho*. 4. ed. Porto Alegre: Editora Síntese, 2004.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. *Jus cogens: the determination and the gradual expansion of its material content in contemporary international case-law*. In: *XXXV Curso de Derecho Internacional "Nuevos Desarrollos del Derecho Internacional en las Américas"*. OEA: Sede del Comité Jurídico Interamericano Rio de Janeiro. 2008.

CARDIA, Ana Cláudia Ruy. *Empresas, direitos humanos e gênero: desafios e perspectivas na proteção e na emancipação da mulher pelas empresas transnacionais*. Dissertação. São Paulo: PUC, 2014.

CARNEIRO, Ricardo José das Mercês. A produção de prova extrajudicial e judicial sobre a discriminação nas relações de trabalho. O papel do inquérito civil e a distribuição dinâmica do ônus da prova. In: MIESSA, Élisson; CORREIA Henrique (orgs.). *Estudos aprofundados MPT*. v 2. Salvador: JusPodivm, 2015.

CASTILHO, Eva Wiecko V. Os Planos Nacionais de Combate ao Trabalho Escravo. In: PAIXÃO, Cristiano; CAVALNTI, Tiago Muniz (org.). *Combate ao trabalho escravo: conquistas, estratégias e desafios*. São Paulo: LTr, 2017.

CAVALIERI FILHO, Sergio. *Programa de responsabilidade civil*. 12ed. São Paulo: Atlas, 2015.

CELLARD, André. Análise Documental. In: POUPART, Jean et al. *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis: Vozes, 2014.

CENTRO DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS DA FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (CDHE). *O direito à proteção integral das crianças e dos adolescentes no contexto de grandes empreendimentos: papéis e responsabilidades das empresas*. São Paulo, 2014.

_____. *Implementando os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU: o dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de*

respeitar os direitos humanos. Brasília, 2017.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. In: *Revista do Tribunal do Trabalho da 3ª Região*, v. 46, n. 76, Belo Horizonte, jul/dez, 2007.

ČIARNIENĖ, R; VIENAŽINDIENĖ, M. Management of contemporary fashion industry: characteristics and challenges. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, V. 150, p. 1012-1019, 2014.

COLLINS, Hugh. *Regulating Contracts*. Oxford: Oxford University Press. 2005.

_____. The Weakest Link: Legal Implications of the Network Architecture of Supply Chains. In: AMSTUTZ, Marc; TEUBNER, Gunther (ed.). *Networks: Legal Issues of Multilateral Co-operation*. Oxford: Hart, 2009.

COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS. Acesso à Justiça: violações de Direitos Humanos por Empresas. *Relatório*. Suíça, 2011.

CONECTAS DIREITOS HUMANOS. *Desenvolvimento para as pessoas? O financiamento do BNDES e os direitos humanos*. São Paulo: Conectas Direitos Humanos, 2014. Disponível em: http://www.conectas.org/arquivos/editor/files/Conectas_BNDES%20e%20Direitos%20Humanos_Miolo_Final_COMPRIMIDO.pdf. Acesso em: 24/06/2016.

CORTE EUROPÉIA DE DIREITOS HUMANOS. Caso *Société Colas Est v. França*, Demanda n. 37971/97, 2002.

DANTAS, Alexis; KERTSNETZKY, Jacques; PROCHNIK, Victor. Empresa, indústria e mercados. In: KUPFER, David; HASENCLEVER, Lia (Org.). *Economia industrial: fundamentos teóricos e práticas no Brasil*. Rio de Janeiro: Campus, 2002, p. 35 a 37.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ªed. São Paulo: LTr, 2017.

_____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. In: *Revista LTr*. Ano 70, n.06, São Paulo, jun, 2006.

DINIZ, Gustavo Saad. *Grupos Societários: da formação à falência*. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

FACHIN, Melina Girardi; *et al.* Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. In: *Homa Publica: Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas*. Vol. 1; Juiz de Fora: Homa, 2016.

FERREIRA, Letícia Mara Pinto. *Parassubordinação: A Dialética das Metamorfoses Justrabalhistas para uma Nova Era Colaborativa*. São Paulo: LTr, 2017.

FLEURY, Ronaldo Curado. Prefácio. In: PAIXÃO, Cristiano; CAVALCANTI, Tiago Muniz (org). *Combate ao trabalho escravo: conquistas, estratégias e desafios*. São Paulo: LTr, 2017.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO, Secretaria da Justiça e da Defesa da Cidadania e Secretaria de Gestão Pública. *Tráfico de pessoas e trabalho escravo no estado de São Paulo: análise dos procedimentos judiciais e extrajudiciais do MPT e MPF*. São Paulo: SJDC/SGP, 2015.

GRUPO DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS. Grandes Empreendimentos e Direitos Humanos – Reflexão sobre desafios, lacunas e soluções para a proteção de crianças e adolescentes nas atuais práticas empresariais. *Apresentação*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas – DIREITO SP, 2015. Disponível em: https://direitosp.fgv.br/sites/direitosp.fgv.br/files/arquivos/gdhee_relatorio_encontrode trabalho.pdf. Acesso em: 23/06/2016.

_____. *O direito à proteção integral das crianças e adolescentes no contexto de grandes empreendimentos: papéis e responsabilidades das empresas*. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas – DIREITO SP, 2013. Disponível em: https://direitosp.fgv.br/sites/direitosp.fgv.br/files/arquivos/anexos/direitogv_final_04dez 2013.pdf. Acesso em: 23/06/2016.

HEMPHILL, C. Scott; SUK, Jeannie. The Law, Culture, and Economics of Fashion. In: *Stanford Law Review*, v. 61, março/2009.

HOMA, Centro de Direitos Humanos e Empresas (Org.). *Direitos Humanos e Empresas: o Estado da Arte do Direito Brasileiro*. Juiz de Fora: Editar Editora Associada Ltda, 2016a.

_____. Editorial. In: *Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas*. v. 01. Juiz de Fora: Homa, 2016b.

_____. *Novos elementos para o Tratado de Empresas e Direitos Humanos da ONU*. Juiz de Fora: Homa, 2017.

INDITEX. Quiénes somos. *Website*. 2017. Disponível em: <https://www.inditex.com/web/guest/quienes-somos/inditex-en-el-mundo#continent/000>. Acesso em 17/08/2017.

INTERNATIONAL COUNCIL ON MINING AND METALS. *Human Rights in the Mining and Metals Industry: Integrating Rights Due Dilligence into Corporate Risk Management Process*. Tradução de: Grupo de Direitos Humanos e Empresas da FGV DIREITO SP. 2012.

INTERNATIONAL FINANCE CORPORATION. *Guide to Human Rights Impact Assessment and Management*. 2010. Disponível em: https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/GuidetoHRIAM.pdf. Acesso em: 23/06/2016.

KALIL, Renan Bernardi; RIBEIRO, Thiago Gurjão Alves Ribeiro. Trabalho escravo contemporâneo e proteção social. In: *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, v.1, n.1. Cuiabá: UFMT, 2015.

KRITZER, Herbert M. *The Oxford Handbook of Empirical Legal Research*. Oxford: Oxford University Press, 2010.

LABOWITZ, Sarah; BAUMANN-PAULY, Dorotheé. *Beyond The Tip of the Iceberg: Bangladesh's Forgotten Apparel Workers*. Nova York: NYU Stern, 2015.

_____. *Business as Usual is Not na Option: Supply Chains and Sourcing after Rana Plaza*. Nova York: NYU Stern, 2014.

LIMA, Firmino Alves. A jurisprudência sobre a caracterização do trabalho em condições análogas à de escravo no Brasil. In: *Trabalho Escravo Contemporâneo: o desafio de superar a negação*. NOCCHI, Saint Pastous, et al (coord.). 2ªed. São Paulo: LTr, 2011.

MANSOLDO, Felipe Fayer. Considerações sobre o caso Zara do Brasil e a possível inadequação do compromisso de ajustamento de conduta como resposta eficaz às violações de direitos humanos. *Anais dos Diálogos sobre Direitos Humanos e Empresas, Direito Internacional dos Direitos Humanos e Integração*. Juiz de Fora: HOMA – Centro de Direitos Humanos e Empresas (Org.). Direitos Humanos e

Empresas: o Estado da Arte do Direito Brasileiro. Juiz de Fora: Editar Editora Associada Ltda, 2016.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Subordinação estrutural e cadeias produtiva: é acertada esta orientação, em face do conceito de empregado e empregador, da CLT? In: *Revista Magister de Direito do Trabalho*. Porto Alegre, v. 12, n. 70, p. 5-15, jan./fev. 2016.

MARES, Radu. Responsibility to Respect: Why the Core Company Should Act When Affiliates Infringe Human Rights. In: *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights – Foundations and Implementation*. Boston: Martin Nijhoff Publishers, 2012.

MARQUES, Claudia Lima. *Contratos no Código de defesa do consumidor: o novo regime das relações contratuais*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

MARTIN- CHENUT, Kathia. *Palestra: Direitos Humanos e Empresas*. São Paulo: Universidade de Direito de São Paulo – USP, 2017.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Direito Internacional Público: parte geral*. 4.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago.

MELO, Raimundo Simão. Responsabilidade do empregador pelos danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador. In: *Estudos Aprofundados MPT*. MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (organizadores). 3ªed., v.1. Salvador: JusPODIVM, 2015a.

MELO, Luís Antônio Camargo; *et al.* O novo Direito do Trabalho: a era das cadeias produtivas. Uma análise do Protocolo Adicional e da Recomendação Acessória à Convenção 29 da OIT sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório. In: *Estudos aprofundados MPT*. v. 2. Salvador: JusPODIVM, 2015b.

_____. O novo Direito do Trabalho: a era das cadeias produtivas. In: *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*. v.2. n.3. Cuiabá, 2016.

MELO, Raimundo Simão de. Revisão e anulação de termo de ajuste de conduta na área trabalhista. In: MIESSA, Élisson; CORREIA Henrique (orgs.). *Estudos aprofundados MPT*. v 2. Salvador: JusPodivm, 2015c.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES junior, José Eduardo Resende. Subordinação Estrutural- Reticular e Alienação. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Belo Horizonte, v. 46, n. 76, 2017.

MEYERSFERD, Bonita. A binding instrument in business and human rights: some thoughts for the effective next step in international law, business and human rights. In: *Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas*, n. 1, v.1. Juiz de Fora: Homa, 2016.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). *Ação Civil Pública – Inquérito n. 003933.2013.02.000/5*. São Paulo: Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, 2014.

_____. *Termo de ajuste de conduta n.21/2017- Inquérito Civil n. 00393.2011.02.002/2*. São Paulo, 2017a.

_____. *Termo de Ajuste de Conduta entre MPT e Zara amplia responsabilidade em cadeia produtiva da marca*. 2017b. Disponível em: <http://www.prt2.mpt.mp.br/453-termo-de-ajuste-de-conduta-entre-mpt-e-zara-amplia-responsabilidade-em-cadeia-produtiva-da-marca>. Acesso em: 31/08/2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO; MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MPT; MTE). *Termo de ajuste de conduta – Inquérito Civil n. 000393.2011.02.002/2*. São Paulo, 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). *Cadastro Geral de Empregados e Desempregados CAGED: Relatório de junho de 2017*. 2017a. Disponível em: <ftp://ftp.mtps.gov.br/pdet/caged/2017/julho/nacionais/4-tabelas.xls>. Acesso em: 02/07/2017.

_____. *Infrações trabalhistas*. 2017b. Disponível em: <http://cdcit.mte.gov.br/inter/cdcit/pages/infracoes/>. Acesso em: 18/08/2017.

MOREIRA, Danielle de Andrade. *Responsabilidade ambiental pós-consumo: prevenção e reparação de danos à luz do princípio do poluidor-pagador*. Rio de Janeiro: PUC- Rio, 2015.

MORO, Rita de Cássia Lopes. Responsabilidade social na cadeia de fornecedores do varejo de vestuário de moda: estudo de múltiplos casos. *Dissertação (Mestrado em*

Ciências). São Paulo: Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr EDUSP, 1976.

_____. *Direito do Trabalho na Constituição de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1989.

NOGUEIRA, Christiane V.; *et al.* Recentes avanços legislativos no combate à escravidão. In: *Estudos Aprofundados MPT*, vol.1, Salvador: JusPODIVM, 2015.

NOLAN, Justine. The corporate responsibility to respect rights: soft law or not law? In: *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?* Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

_____. Business and human rights: the challenge of putting principles into practice and regulating global supply chains. In: *UNSW Law Research Series*. Sydney. 2017.

_____. Supply chain liability for human rights. *Website*. 2015. Disponível em: <http://www.ahrcentre.org/news/2015/09/22/742>. Acesso em: 05/06/2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Paris, 1948.

PADMANABHAN, Vijay; BAUMANN-PAULY, Dorothée; LABOWITZ, Sarah. *The Hidden Price of Low Cost: Subcontracting in Bangladesh's Garment Industry*. 2015. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2659202>. Acesso em: 10/07/2017.

PAYNE, Leigh A.; PEREIRA, Gabriel; COSTA, Josefina Doz; BERNAL-BERMÚDEZ, Laura. Can a Treaty on Business and Human Rights help Achieve Transnational justice Goals? In: *Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas*, n. 2, v.1. Juiz de Fora: Homa, 2017.

PIRES, ÁLVARO P. Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico. In: POUPART, Jean *et al.* *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. 4ªed. Petrópolis: Vozes, 1997.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. *Responsabilidade Civil*. Tepedino, Gustavo (atualizador). 11ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

PERRONE-MOISÉS, Claudia. Direitos humanos e desenvolvimento: a contribuição das Nações Unidas. In: AMARAL JR, Alberto do; PERRONE-MOISÉS, Cláudia (Org.). *O cinquentenário da Declaração Universal dos Direitos do Homem*. São Paulo: Edusp, 1999.

_____. O código de Conduta das Empresas Multinacionais: instrumento jurídico de regulação das relações econômicas internacionais. Orientador: C. Lafer. *Dissertação (mestrado)*. São Paulo: Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 1991.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. *Temas de Direitos Humanos*. 7ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PIRES, Alvaro. Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico. In: PIRES, Alvaro *et all*. *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis: Ed. Vozes, 2014.

_____. Sobre algumas questões epistemológicas de uma metodologia geral para as ciências sociais. In: PIRES, Alvaro *et alli*. *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos*. Petrópolis: Ed. Vozes, 2014.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação do contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

PÜSCHEL, Flavia Portella. Funções e princípios justificadores da responsabilidade civil e o art. 927, §único do Código Civil. In: *Revista GV*, v.1, n.1, maio de 2005.

RAGUÉS I VALLÈS, Ramon. *La ignorância deliberada en derecho penal*. Barcelona: Atelier, 2007.

RAMOS, André de Carvalho. *Curso de Direitos Humanos*. 3ed. São Paulo: Saraiva, 2016a.

_____. *Processo Internacional de Direitos Humanos*. 5ªed. São Paulo: Saraiva, 2016b.

REPÓRTER BRASIL. *Fast-fashion e os direitos do trabalhador*. São Paulo: Repórter Brasil. 2015. Disponível em: http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/08/Fast-Fashion_VFfinal.pdf. Acesso em: 06/07/2017.

_____. M.Officer é condenada a pagar R\$6 mi por casos de trabalho análogo ao de escravo. *Website*. 2016. São Paulo: Repórter Brasil. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2016/11/m-officer-e-condenada-a-pagar-r-6-mi-por-casos-de-trabalho-analogo-ao-de-escravo/>. Acesso em: 01/09/2017

_____. Relatora da ONU elogia lei contra a escravidão aprovada em SP. *Website*. 2013. São Paulo: Repórter Brasil. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2013/01/relatora-da-onu-elogia-lei-contra-escravidao-aprovada-em-sp/>. Acesso em: 15/01/2018.

REPÓRTER BRASIL; SOMO. *Da responsabilização moral à responsabilização jurídica? As condições de escravidão moderna na cadeia global de suprimentos da indústria do vestuário e a necessidade de fortalecer os marcos regulatórios: o caso da Inditex-Zara no Brasil*. São Paulo: Repórter Brasil & SOMO. 2015.

RODRIGUES, Cristiano Lourenço. Aspectos controvertidos da lei de ação civil pública e a efetividade da tutela jurisdicional transindividual trabalhista. In: MIESSA, Élisson; CORREIA Henrique (orgs.). *Estudos aprofundados MPT*. v 2. Salvador: JusPodivm, 2015.

RODRIGUES JR, Edson Beas. A função empresarial do direito do trabalho e a repressão local à concorrência predatória internacional viabilizada pelo dumping social. In: *Revista de Direito do Trabalho*, v. 160. São Paulo: Thomson Reuters, nov/dez, 2014.

ROLAND, Manoela Carneiro. *Apresentação*. In: HOMA – Centro de Direitos Humanos e Empresas (Org.). *Direitos Humanos e Empresas: o Estado da Arte do Direito Brasileiro*. Juiz de Fora: Editar Editora Associada Ltda, 2016.

RUGGIE, John Gerard. *Empresas e Direitos Humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar*. Tradução de Conectas Direitos Humanos. São Paulo: Conectas Direitos Humanos, 2011.

_____. *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights*. New York: Norton Company, 2013.

_____. *Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos*. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

_____. *Protect, respect and remedy: A framework for Business and Human Rights*. Innovations, spring 2008.

SÃO PAULO. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. *Relatório CPI do Trabalho Escravo*. São Paulo, 2014.

SAKAMOTO, Lenardo. Por que o Brasil está desistindo de combater o trabalho escravo? In: PAIXÃO, Cristiano; CAVALCANTI, Tiago Muniz (org). *Combate ao trabalho escravo: conquistas, estratégias e desafios*. São Paulo: LTr, 2017.

SCABIN, Flavia Silva. CRUZ, Julia Cortez da Cunha. HOJAJI, Tamara Brezighello. Processos de auditoria em direitos humanos e mecanismos de participação: lições e desafios advindos do licenciamento ambiental. *Aracê – Direitos Humanos em Revista*. São Paulo. Ano 2, número 3. Setembro, 2015. Pp. 162-179. Disponível em: <https://arace.emnuvens.com.br/arace/article/view/58/42>. Acesso em: 12/06/2016.

SEGATTI, Ana Elisa Alves Brito; *et al.* Trabalho escravo: reflexões sobre a responsabilidade na cadeia produtiva. In: *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Procuradoria-Geral do Trabalho. Ano XXIV, n. 48, set. 2014.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. Tradução Laura Teixeira Motta. Companhia das Letras: São Paulo, 1999.

SINDICATO DAS COSTUREIRAS E TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DO VESTUÁRIO DE SÃO PAULO E OSASCO. *Acordo coletivo 2016*. Disponível em: <http://www.costureirassp.org.br/images/noticiasimg/circular2016%20Modificado.pdf>. Acesso em: 17/06/2017.

SILVEIRA, Renatto Mello Jorge. A aplicação da teoria da cegueira deliberada nos julgamentos da operação Lava Jato. In: *Revista Brasileira de Ciências Criminais*. Vol. 122. São Paulo, Agosto de 2016.

TEUBNER, Gunther; COLLINS, Hugh. *Network as Connected Contracts*. Hart: Oxford, 2011.

TIBALDI, Saul Duarte; VIVAN, Gracyano Luiz Marquetti. A alteração do conceito de trabalho análogo a de escravo: riscos de redimensionamento da dignidade humana, de retrocesso social e de proteção insuficiente do trabalhador. In: *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, v. 2, n.3. Cuiabá: UFMT, 2015.

TURKER, D; ALTUNTAS, C. Sustainable supply chain management in the fast fashion industry: An analysis of corporate reports. *European Management Journal*, v. 32, n. 5, p. 837-849, 2014.

UN GLOBAL COMPACT. *Embedding Human Rights into Business Practice*. Un Global Compact, 2003.

UNITED NATIONS OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS. *Guiding principles on business and human rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework*. Geneva: UN, 2011. Disponível em: <https://business-humanrights.org/en/un-guiding-principles>. Acesso em: 23/06/2016.

_____. *The corporate responsibility to respect human rights: an Interpretative Guide*. Geneva: 2012.

UNITED NATIONS. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. Geneva: 2003.

_____. *Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises on its mission to Brazil*. Geneva: UN, 2016. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G16/096/43/PDF/G1609643.pdf?OpenElement>. Acesso em: 10/06/2017.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de Emprego – Estrutura Legal e Supostos*. 3ªed. São Paulo: LTR, 2005.

WEBLEY, Lisa. Qualitative approaches to empirical legal research. In: CANE, Peter; KRITZER, Herbert M. *The Oxford Handbook of Empirical Legal Research*. Oxford: Oxford Handbooks, 2012.

WEISSBRODT, David. Business and Human Rights. In: *University of Cincinnati Law Review*. Vol. 74. 2005.

WEISSBRODT, David; KRUGER, Muria. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. In: *Scholarship Repository – University of Minnesota Law School*. Minneapolis, 2003.

WETTSTEIN, Florian. Business and human rights: implementation challenges. In: *Business and Human Rights: From Principles to Practice*. Nova York: Routledge, 2016.

YIN, Robert K. *Estudo de caso: planejamento de caso*. Tradução de Ana Thorell. Consultoria, supervisão e revisão técnica de Cláudio Damacena. 4. ed. São Paulo: Bookman, 2010. Reimpressão.

ZADEK, Simon. *The Civil Corporations: the New Economy of Corporate Citizenship*. London: Earthscan, 2001.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández. *Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: Historia de uma assimetria normativa*. Bilbao: Hegoa y OMAL, 2009.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RAMIRO, Pedro; GONZÁLES, Erika. Las Naciones Unidas y el tratado vinculante sobre empresas transnacionales y Derechos Humanos. Un análisis desde los movimientos sociales. In: *Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas*, n.2, v.1. Juiz de Fora: Homa, 2017.