

O TRABALHO EM SITUAÇÃO ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO ENQUANTO PRÁTICA DE GESTÃO E SEUS REFLEXOS PARA O MUNDO EMPRESARIAL: OS POSSÍVEIS RISCOS PARA AS EMPRESAS

WORK IN SITUATION ANALOGUE TO SLAVERY AS A MANAGEMENT PRACTICE AND ITS REFLECTIONS FOR THE BUSINESS WORLD: THE POSSIBLE RISKS FOR COMPANIES

Gabriela Sepúlveda*
Andréa Presas Rocha**

RESUMO: O trabalho em situação análoga à escravidão ainda é uma realidade no Brasil. Muitas empresas contratam trabalhadores em condições degradantes e com a liberdade cerceada no intuito de diminuir os custos trabalhistas. Todavia, esse valor que deixa de ser empregado para a garantia de dignidade do trabalhador gera diversos reflexos no mundo empresarial, que devem ser considerados na gestão de riscos das instituições nacionais. Assim, o presente artigo tem como objetivo analisar os riscos da contratação direta ou indireta da mão de obra em situação análoga à escravidão.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho em Situação Análoga à Escravidão. Gestão Empresarial Estratégica. Gestão de Riscos.

ABSTRACT: *Work in a situation similar to slavery is still a reality in Brazil. Many companies hire workers in degrading conditions and with restricted freedom in order to reduce labor costs. However, this value that is no longer used to guarantee the dignity of the worker generates several reflections in the business world, which must be considered in the risk management of national institutions. Thus, this article aims to analyze the risks of directly or indirectly contracting labor in situations similar to slavery.*

KEYWORDS: *Working in a Situation Similar to Slavery. Strategic Business Management. Risk Management.*

1 – Introdução

O ordenamento jurídico brasileiro possui diversas normas que asseguram o direito ao labor em condições dignas. No entanto, muitos trabalhadores sequer têm garantidos direitos que integram o chamado patamar

* Graduada em Direito pela UFBA; pesquisadora nas áreas de Direito Constitucional do Trabalho e Compliance Trabalhista; pós-graduanda em Gestão Financeira: controladoria, auditoria e compliance (Fundação Getúlio Vargas); advogada.

** Juíza do trabalho no TRT-5; doutora e mestre em Direito do Trabalho pela PUC-SP; professora da Faculdade de Direito da UFBA.

mínimo civilizatório no trabalho, por laborarem em ambientes em que são resumidos à situação análoga à escravidão.

É verdade que muitas das empresas que fazem o uso desse tipo de mão de obra direta ou indiretamente, no intuito de conterem gastos com os trabalhadores e apresentarem produtos mais competitivos para o mercado (MASCARENHAS; DIAS; BAPTISTA, 2015), são fiscalizadas e punidas pelos órgãos estatais, tais como as Superintendências Regionais do Trabalho, o Ministério Público, a Justiça do Trabalho e a Justiça Criminal.

Nada obstante, para além das condenações pecuniárias e eventuais penas privativas de liberdade impostas pelos órgãos estatais, observa-se, no atual cenário de consumo consciente, responsabilidade social e integridade, que, muitas vezes, os valores que deixam de ser gastos com os direitos trabalhistas revertem-se negativamente, seja para a imagem da empresa, pela via dos danos reputacionais, seja para todo o nicho de mercado, pela responsabilização em cadeia decorrente do *dumping* social.

Nessa senda, a grave questão de trabalhadores submetidos a condições análogas à escravidão deve ser encarada pelas empresas como uma pauta social e como uma pauta empresarial.

Vale dizer, a adoção da mão de obra análoga à escrava gera reflexos mercadológicos, tanto no direito concorrencial quanto na responsabilidade da cadeia produtiva, bem como na visão que os consumidores e investidores possuem da empresa. Assim, faz-se necessário estudar os reflexos negativos gerados pela adoção da mão de obra análoga à escravidão, abordando questões como *dumping* social, responsabilidade em cadeia e a ética enquanto fator de mercado.

Nesse sentido, o presente artigo busca abordar a temática do trabalho em situação análoga à escravidão, através de um recorte empresarial, demonstrando os reflexos para as instituições privadas em razão da utilização dessa mão de obra.

Para tanto, faz-se necessário partir da base teórica do trabalho digno, delimitar o conceito de trabalho em situação análoga à escravidão, para só assim apresentar os reflexos mercadológicos da adoção dessa mão de obra.

2 – O trabalho em situação análoga à escravidão

A ordem jurídica do Estado Democrático de Direito não concebe o trabalho como sujeição, mas como direito – isto é, uma vantagem protegida juridicamente (DELGADO, 2012a). Partindo dessa premissa, é evidente que o direito não irá permitir situações de prestação de labor servil ou análogo

ao escravo, sendo essas condutas, portanto, antijurídicas e até mesmo ilegais (DELGADO, 2012a). Nesse sentido, nota-se que a Consolidação das Leis do Trabalho, a Carta Magna e as Convenções (nas quais o Brasil é signatário) preveem condições mínimas que garantem a dignidade do trabalhador.

Diante do imperativo dessas normas, e, sobretudo, do imperativo constitucional de que a atividade laboral proporcione a mínima dignidade ao trabalhador, tem-se que o direito fundamental ao trabalho não pode ser um fim em si mesmo, mas, sim, um plexo de direitos que garantem a dignidade mínima laboral. Em outras palavras, conforme afirma Paulo Emílio Vilhena (2000), deve-se privilegiar a valorização e tutela da pessoa do trabalhador, em vez de focalizar apenas na proteção jurídica do trabalho economicamente tutelado. Nesse sentido, surge a ideia do direito fundamental ao trabalho digno, eixo teórico do trabalho ora formulado e pressuposto para o combate ao trabalho em situação análoga à escravidão.

2.1 – O trabalho digno e o trabalho em condição análoga à escravidão

A dignidade da pessoa humana é algo de difícil definição; contudo, conforme elucidada Ingo Sarlet (2015), ao fazer uma releitura da doutrina kantiana, o critério decisivo para a violação da dignidade é o objetivo da conduta, que é a intenção de instrumentalizar (coisificar o outro). Transportando tal afirmação para o âmbito do Direito do Trabalho, entende-se que o trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas; logo, a dignidade deve ser o sustentáculo de todo e qualquer trabalho humano, para que se possa respeitar a dignidade humana (DELGADO, 2012a).

Assim, deve se garantir ao ser humano não apenas o direito ao trabalho, mas o trabalho digno, enquanto direito humano e fundamental, o qual respeita a pessoa humana (GAMBA, 2010). Logo, não é suficiente inserir as pessoas no mercado de trabalho para garantir a remuneração e subsistência delas; é necessário que, além disso, o labor exercido garanta a dignidade do trabalhador.

Nesse mesmo sentido, esclarece João Leal Amado (2014, p. 228):

“O trabalhador não é apenas um ser laborioso e produtivo, alguém que se declara a cumprir escrupulosamente as múltiplas obrigações emergentes do contrato de trabalho, atendendo as suas energias laborais como fito de obter um determinado rendimento patrimonial; antes e mais do que trabalhador ele é uma pessoa e um cidadão, ainda que, ao celebrar e executar o contrato de trabalho, ele seja colocado sob a autoridade e direção de outrem inserindo-se no respectivo âmbito de organização.”

DOCTRINA

Nessa senda, o direito fundamental ao trabalho digno deve ser uma regra prevalecente no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro – sendo este, por sua vez, assegurado por meio de um feixe de direitos trabalhistas indisponíveis que garantem o patamar mínimo civilizatório. Em verdade, esse patamar mínimo civilizatório é formado por direitos fundamentais indisponíveis, que preservam a dignidade do trabalhador (DELGADO, 2012a).

Esses direitos, segundo Gabriela Neves Delgado, são necessariamente complementares e interdependentes, constituídos por basicamente três eixos de proteção: o de amplitude universal (direitos trabalhistas estabelecidos pelos Tratados e Convenções internacionais ratificados pelo Brasil); o de previsão constitucional¹; e, por fim, a proteção infraconstitucional (realizado principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho) (DELGADO, 2012a).

Em relação ao direito ao trabalho digno, Juliane Caravieri M. Gamba (2010, p. 490) afirma: “Deve-se garantir ao ser humano não apenas o direito ao trabalho, mas ao trabalho digno enquanto direito humano e fundamental, o qual respeita a pessoa humana em sua integridade físico-psíquica”.

Já a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), ao tratar sobre o tema, afirma:

“O conceito de trabalho digno resume as aspirações de homens e mulheres no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração justa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento.”

Logo, para que o direito ao trabalho digno seja assegurado, é necessário que a atividade seja devidamente regulamentada e sobre esta incidam as normas internacionais, constitucionais e infraconstitucionais – garantindo o direito à remuneração que promova a existência do trabalhador e sua família, o direito à segurança e higiene no trabalho, a proteção ao trabalho e emprego, a limitação razoável das horas de trabalho, entre outras garantias que assegurem a integridade físico-psíquica do trabalhador.

1 Em relação à previsão constitucional, Gabriela Neves Delgado destaca que o art. 7º da Constituição Brasileira elenca os direitos constitucionais trabalhistas, os quais devem ser aplicados a toda e qualquer relação, e não apenas aos trabalhadores urbanos e rurais, sob pena de incorrer em discriminação (DELGADO, 2012a).

DOCTRINA

É fato que a ordem econômica brasileira, além de valorizar o trabalho, prevê a livre-iniciativa, nos termos do art. 170 da Constituição Federal; porém, a liberdade na gestão dos negócios é limitada pela existência digna do trabalhador, prevista, inclusive, em âmbito constitucional pelo art. 7º da Carta Magna (NASSAR, 2014). Assim, por mais que o empregador tenha o poder de mando e gestão do seu negócio, o seu poder diretivo, previsto pela própria CLT, esbarra nos direitos fundamentais do trabalhador.

Desse mesmo modo, entende Fábio Goulart Villela (2018, p. 96): “O fundamento da dignidade humana, como referencial axiológico do próprio Estado Democrático de Direito, funciona como relevante balizado de limites ao exercício dos poderes empregatícios”.

Sendo assim, apesar de os empregadores possuírem o poder diretivo, as atividades laborais sempre estarão limitadas pelo cerco da dignidade da pessoa humana, que garantirá o trabalho em condições dignas – diga-se, respeitando as normas trabalhistas internacionais, constitucionais e infraconstitucionais.

Então, tendo em vista o rol de garantias inerentes ao trabalho digno, entende-se que, quando o legislador constituinte estabelece o direito social ao trabalho (leia-se ao trabalho digno), não engloba as condições laborais aviltantes à dignidade da pessoa humana do trabalhador, as quais caracterizam o trabalho escravo contemporâneo (VILLELA, 2018).

A negação do direito à saúde e segurança do trabalho, limitação de jornada e remuneração justa – situações típicas do trabalho análogo ao escravo –, de fato, ferem o postulado da dignidade da pessoa humana, e, por conseguinte, o direito ao trabalho digno.

Contudo, a autora Gabriela Neves Delgado (2012b) vai além; para ela, o enquadramento do trabalho enquanto direito necessariamente exclui a prestação de labor servil ou assemelhando ao escravo, pois quando o ordenamento se refere ao direito ao trabalho, não inclui modalidades indignas de exploração, que tratam de crua mercantilização da força humana.

Nas palavras de Thereza Gosdal (2007, p. 149):

“Uma compreensão da dignidade vinculada à noção de trabalho decente e ao conteúdo de honra, tornando-se um instrumento de inclusão e de garantia de respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, evidencia a tremenda indignidade do trabalho escravo.”

Nesse sentido, tendo como parâmetro a dignidade do trabalhador, e conseqüentemente, o direito ao trabalho digno, resta completamente vedada a existência de trabalho em situação análoga à escravidão.

2.2 – O trabalho em situação análoga à escravidão no Brasil: esclarecimentos terminológicos

Partindo do pressuposto de que no Brasil há o direito ao trabalho digno, resta claro que não há a possibilidade de submeter pessoas a condições análogas à escravidão. Todavia, é necessário para fins do presente estudo delimitar o conceito dessa forma de exploração ao trabalhador.

Ao estudarmos esse tema, muitas vezes nos deparamos com diversas denominações, como “trabalho forçado”, “trabalho em condições subumanas”, “trabalho escravo”, “escravidão moderna” ou “superexploração do trabalho”, “escravidão branca”, “servidão por dívida”, entre outros; sendo esses termos utilizados indistintamente para denominar a mesma situação jurídica (SENTO-SÉ, 2000).

Todavia, considerando o rigor teórico e metodológico, para fins desta pesquisa, faz-se necessário sistematizar a matéria, no intuito de evitar confusão na compreensão do sentido de todas as designações utilizadas para trabalhos em situações degradantes, o que enseja a necessidade e análise de cada um desses institutos.

Primeiramente, no que diz respeito às expressões “trabalho forçado” e “trabalho obrigatório”, destaca-se que são sinônimas (SILVA, 2010), sendo estas tratadas nas Convenções ns. 29 e 105, ambas da Organização Internacional do Trabalho, devidamente ratificadas pelo Brasil.

Em relação ao “trabalho forçado”, a OIT, através da Convenção nº 29, define essa forma de labor como aquela exercida sob ameaça ou qualquer outra penalidade, de pessoa que não se prestou a realizá-lo por espontânea vontade. A Convenção nº 105, sem alterar o conceito anterior, complementa trazendo um rol de finalidades para as quais o trabalho forçado nunca será imposto, afirmando que o mesmo jamais poderá ser usado para fins de desenvolvimento econômico ou como instrumento de educação política, discriminação, disciplinamento ou punição por greve.

Logo, a partir desses dispositivos, entende-se que existem dois elementos essenciais que caracterizam a situação de trabalho forçado: o labor que não é voluntário, bem como a ameaça de imposição de uma penalidade qualquer (SENTO-SÉ, 2000). Sendo assim, a nota marcante do trabalho forçado é a liberdade, ou melhor, o seu cerceamento, que ocorre quando o trabalhador não pode decidir voluntariamente pela aceitação ou desligamento do serviço (OIT, 2002).

DOCTRINA

Em que pese o trabalho forçado não se confundir com o trabalho em situação análoga à escravidão, estes possuem uma relação, uma vez que o trabalho involuntário é uma das características do trabalho em situação análoga à escravidão; isto é, uma pessoa em situação de escravidão está obrigada a trabalhar, mas esse não é o único elemento que caracteriza a relação (OIT, 2002). Logo, o trabalho forçado, pela própria conceituação, é algo mais abrangente, que abarca o trabalho em situação de escravidão.

Já o termo “trabalho em condições subumanas” também não é tão abrangente quanto o termo “condições análogas à escravidão” (SILVA, 2010), uma vez que trata de apenas uma face do problema, que é a condição degradante, sem falar dos outros aspectos do objeto trazido nesta pesquisa.

O “trabalho escravo”, por sua vez, é um termo muito aberto, uma vez que trata não apenas da escravidão atual, como também do processo de escravização passado, conhecido como escravidão tradicional ou tráfico de escravos (SILVA, 2010). Conforme a Convenção relativa à Escravatura, a escravidão é a condição de um indivíduo sobre o qual se exercem os atributos do direito de propriedade – características que abarcam, portanto, não apenas a situação análoga à escravidão na atualidade, como também à escravidão vivenciada no Brasil Colônia.

Outra expressão que é comumente utilizada é “escravidão branca”, termo que busca reforçar que a forma de exploração do trabalho indigna na atualidade não está necessariamente ligada com a questão racial (SENTO-SÉ, 200). De fato, entende-se que não há uma correlação necessária entre raça e escravidão contemporânea; contudo, não se pode ignorar que grande parte das pessoas submetidas a essa forma de labor faz parte de grupos étnicos não brancos, de modo que se acredita que esse termo é inadequado para designar o objeto do presente trabalho.

Além disso, destaca-se que o termo “escravidão branca” foi historicamente utilizado para designar os estrangeiros que foram trazidos para o Brasil Colônia, que substituíram a mão de obra dos escravizados africanos (DRUCK *et al.*, 2018), sendo, por conseguinte, historicamente inadequado o uso dessa expressão para designar a situação vivenciada na atualidade e abordada neste artigo.

Por fim, o termo “servidão por dívida” designa o trabalho forçado de alguém que está buscando pagar uma dívida existente com o empregador, construída na maioria das vezes de maneira fraudulenta. De acordo com a Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura, a servidão por dívida consiste em uma condição resultante do fato de que um devedor se compromete a fornecer os seus serviços pessoais para garantir determinada dívida.

DOCTRINA

Sucedee que essa expressão não abarca todo o problema do trabalho análogo à escravidão no Brasil, uma vez que este trata de apenas uma das formas de reduzir o ser humano à escravidão. No Brasil, a restrição da liberdade dos trabalhadores pode ocorrer de diversas formas, como a apreensão de documentos; presença de guardas armados com comportamentos ameaçadores; isolamento geográfico que impede a fuga; dívidas ilegalmente impostas; além da realização das dívidas (MARTINS, 1999).

Diante do exposto, entende-se que “escravidão contemporânea”, “trabalho em situação análoga à escravidão” e “formas contemporâneas de escravidão” são expressões sinônimas e as mais adequadas para designar o objeto do presente estudo, encontrando-se em sintonia com a legislação brasileira.

Nesse ponto, cumpre destacar que o Código Penal brasileiro, no seu art. 149, trata do crime de redução à situação análoga à escravidão, prevendo um rol de algumas condutas que acarretam a redução de determinada pessoa à situação análoga à escravidão. Tais condutas incluem: sujeição da vítima a trabalhos forçados; sujeição da vítima a jornada exaustiva; sujeição da vítima a condições degradantes de trabalho; restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto (BRASIL, 2011).

Então, com a alteração do art. 149 do Código Penal, entende-se que o trabalho análogo ao escravo não se caracteriza apenas pelo cerceio da liberdade, mas também se relaciona com outras nuances ligadas à miséria econômica e sociocultural (CONFORTI, 2017). Sendo assim, a partir do tipo penal, entende-se que o trabalho em situação análoga à escravidão pode se caracterizar pela existência de trabalhos forçados ou jornada exaustiva, condições degradantes ou restrição da locomoção em razão de dívida contraída em face do empregador ou preposto.

Nesse sentido, entende-se que o tipo penal do art. 149 do CP não busca proteger apenas o bem jurídico da liberdade, mas também a dignidade da pessoa humana, enquanto atributo maior do homem que engloba a liberdade (BRITO FILHO, 2012).

Sendo assim, para fins do presente trabalho, entende-se como técnica e cientificamente apropriado o uso da expressão “trabalho análogo à escravidão” para designar o fenômeno pesquisado, uma vez que esse termo evidencia que a vítima não se equipara aos escravizados no Brasil Colônia e abarca todas as formas de exploração da mão de obra em que há o cerceio da liberdade cumulado com condições degradantes.

3 – Os reflexos empresariais da adoção do trabalho em situação análoga à escravidão

É preciso perceber que todo e qualquer direito tem repercussão patrimonial, inclusive os trabalhistas (TRIERWEILER, 2009). Nesse sentido, em cenários de crises, as empresas estudam modos de reduzir o custo da produção, sendo uma das estratégias a busca por locais com normas trabalhistas mais flexíveis, ou, então, a simples retirada de direitos trabalhistas dos trabalhadores (TRIERWEILER, 2009). Dentre essas estratégias de redução de custos, tem-se a adoção direta ou indireta (neste último caso, através de empresas terceirizadas ou parceiras) de mão de obra análoga à escravidão.

Essa estratégia empresarial, apesar de em um primeiro momento ter o intuito apenas de diminuir as despesas trabalhistas de determinada instituição, gera reflexos para todo o mercado.

3.1 – *Dumping* social: a concorrência desleal gerada pelo uso de mão de obra análoga à escravidão

A adoção da estratégia comercial de retirada de direitos sociais, com o intuito de obter mais lucro e alavancar a competitividade no mercado, nada mais é do que o *dumping* social (BORGES; ARRUDA, 2017). O *dumping* social é considerado como a prática de concorrência desleal alcançada por meio da violação sistemática dos direitos trabalhistas, com o intuito de obter vantagens econômicas em detrimento de empresas que cumprem a legislação (FURTADO; PRADO, 2018).

O *dumping* social incentiva o trabalho indigno e o trabalho escravo, já que, no intuito de obtenção de lucro, os trabalhadores são submetidos a condições de trabalho irrisórias (BORGES; ARRUDA, 2017). Nesse sentido, o *dumping* social é uma conduta que gera efeitos tanto para cada trabalhador lesado como para toda a sociedade, considerando-se que atinge a ordem econômica ao criar vantagens para quem o pratica, em relação àqueles empregadores que seguem as normas trabalhistas (FURTADO; PRADO, 2018).

O *dumping* social não é um crime expresso na legislação brasileira², mas, dada a sua recorrência, tornou-se uma situação tutelada e punida, considerando

2 Apesar de não existir Lei específica sobre o tema, destaca-se que há um Projeto de Lei (PL nº 1.615/2011), de autoria do Deputado Carlos Bezerra, que dispõe sobre o *dumping* social. Atualmente, o projeto encontra-se parado em vista da ausência de relator na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP). Para ver mais sobre esse assunto: Projeto de Lei nº 1.615/2011. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=509413>. Acesso em: 7 nov. 2019.

que as condutas dos empresários ferem as leis trabalhistas e a livre-concorrência (BORGES; ARRUDA, 2017). Em verdade, esse instituto, assim como a sua denominação, advém do direito estrangeiro – mais especificamente do Canadá³, que posteriormente foi seguido por outros países, como Nova Zelândia, África do Sul, Estados Unidos e Reino Unido, que elaboraram sua legislação *antidumping* (BARRAL, 2000).

O *dumping* social é classicamente associado à prática de atos empresariais predadores, que não respeitam o ordenamento jurídico de um país, permitindo uma determinada empresa concorrer em condições de vantagem desleal em relação às demais (MAIOR *et al.*, 2014). Logo, entende-se que, originalmente, esse fenômeno começou a ser discutido internacionalmente⁴, principalmente no âmbito da OIT⁵ e da OMC, no campo do comércio internacional, tratando de práticas predatórias na exportação de produtos (FURTADO; PRADO, 2018).

Apesar da sua origem no âmbito internacional, o fenômeno também ocorre internamente, e é baseado na violação de direitos trabalhistas com o intuito de prejudicar a concorrência (FURTADO; PRADO, 2018). Desse modo, o instituto em questão também tem sido analisado nos dias atuais sob a perspectiva nacional, a partir da interpretação da ordem social e econômica, prevista na Constituição⁶⁻⁷.

A ausência de legislação específica prejudica, de certo modo, a caracterização e punição do âmbito da Justiça do Trabalho, de modo que a Anamatra,

3 No Canadá, foi criado o *Act Amend the Customs Tariffs*, com o objetivo de impedir a ação de grandes empresas norte-americanas, cuja atuação revelava-se ruínosa para as indústrias nacionais. Em 1904, época da elaboração da Lei, o Canadá estava construindo uma ferrovia transcontinental e os investidores americanos passaram a vender ação aos fabricantes de estrada canadenses a preços que inviabilizam a concorrência dos produtores canadenses, dominando o comércio local. Diante dessa situação, o governo se viu obrigado a criar mecanismos para conservar o mercado interno. Assim, aumentou a tarifa do aço para concorrentes americanos, através da lei *antidumping*, que passou a ser tributado com taxas equivalentes à diferença entre o preço do país exportador e o nacional (CASAGRANDE; ANTUNES, 2014, p. 366).

4 No plano internacional, a Organização das Nações Unidas, no ano de 1946, convocou uma conferência com a finalidade de redigir a carta para a Organização Internacional do Comércio com o objetivo de tutelar as relações do mercado internacional (CASAGRANDE; ANTUNES, 2014). Desse modo, elaborou-se o Acordo Geral de Tarifas e Comércio, com o objetivo de promover a redução das barreiras tarifárias, por meio de negociações periódicas.

5 Em verdade, afirma-se que a própria criação da OIT está, em parte, ligada ao longo processo de busca pela criação de padrões mínimos trabalhistas no âmbito do comércio internacional (FURTADO; PRADO, 2018).

6 “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.” (BRASIL, 1988)

7 “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios (...)” (BRASIL, 1988)

DOCTRINA

na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, editou o Enunciado nº 4⁸, o qual é utilizado como parâmetro para o estudo do tema no Brasil.

Conforme a leitura do enunciado, os fundamentos para a indenização, nos casos de *dumping* social, estão no art. 404, parágrafo único, do Código Civil, e nos arts. 652, *d*, e 832, § 1º, da CLT. Assim, os Tribunais brasileiros, via de regra, arbitram uma indenização em razão dos atos praticados não apenas em face dos trabalhadores como também aos danos gerados para toda a coletividade, que se viu afeada pelas práticas abusivas de mercado.

Considerando os danos à coletividade gerados pelo *dumping* social, a Justiça do Trabalho tem acolhido a tese e entendendo que essa forma de transgressão gera efeitos negativos para além da esfera individual. Desse modo, há o arbitramento de danos além dos prejuízos sofridos de natureza individual decorrente da reclamação trabalhista, danos de natureza coletiva (LEITE; SALADINI, 2017).

Conforme elucida Jorge Luiz Souto Maior (2014, p. 60):

“A mera aplicação do Direito do Trabalho, recompondo-se a ordem jurídica individual com o pagamento de juros e correção monetária, por óbvio não compensa o dano experimentado pela sociedade, especialmente em relação às empresas que habitam o cotidiano das Varas, valendo-se da prática inescrupulosa de agressões aos direitos dos trabalhadores, para ampliarem seus lucros. A mera determinação do pagamento das verbas inadimplidas não intimida a reiteração da conduta.”

Sendo assim, os danos em caso de *dumping* social não levam em conta apenas os prejuízos dos trabalhadores, mas os prejuízos experimentados por toda a sociedade e o caráter educativo/repressor do valor.

No viés empresarial, o uso de mão de obra análoga à escravidão, em um primeiro momento, pode aparecer como uma forma de redução de custos; contudo, a desregulação do mercado e os danos possivelmente arbitrados em razão dessa conduta consistem em um alto risco para a empresa.

8 “‘DUMPING SOCIAL’. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido ‘*dumping* social’, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único, do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os arts. 652, *d*, e 832, § 1º, da CLT.”

Logo, através do fenômeno do *dumping* social, nota-se que a submissão dos trabalhadores a condições análogas à escravidão não se trata apenas de um problema social, mas de um problema de regulação mercadológica. Não há como comparar o valor de um produto produzido por trabalhadores com carteira assinada, 13º salário regularmente quitado, FGTS e demais verbas fundiárias depositadas a um trabalhador que mal recebe remuneração.

O *dumping* social vai muito além de diminuir os direitos dos empregados, pois esse ato acaba com a concorrência leal e justa (BORGES; ARRUDA, 2017). Isto é, aquele que não se utilizar de meios ilícitos de concorrência acabará perdendo a maioria dos clientes, que não imaginam a procedência do produto, ou até mesmo não querem saber, e consequentemente ficará em posição de desvantagem no mercado (BORGES; ARRUDA, 2017). Sendo assim, a questão do trabalho análogo à escravidão deve fazer parte das pautas das empresas que buscam igualdade de condições de competição no mercado, respeito à ordem econômica e o respeito à dignidade do trabalhador.

Além disso, o risco trabalhista em razão da prática de *dumping* social, com altas condenações em danos morais coletivos, também deve ser considerado pela alta gestão no momento de implementar políticas e na tomada de decisão da empresa.

3.2 – A responsabilização da cadeia produtiva pela mão de obra escrava

Além do *dumping* social gerado pela utilização da mão de obra em condições análogas à escravidão – que afeta a competitividade entre as empresas e gera um grande risco trabalhista pela condenação a título de dano coletivo –, outra questão que deve ser ressaltada é a responsabilização pela cadeia produtiva. Muitas vezes, as empresas não submetem diretamente seus trabalhadores a condições análogas à escravidão, mas contratam empresas fornecedoras que praticam essa conduta. Essa atitude dos fornecedores gera riscos para a empresa contratante, que, apesar de agir corretamente em relação aos seus trabalhadores, possui relação com empresa inidônea.

A responsabilização pelo trabalho análogo à escravidão vai além do “gato”⁹ e do contratante. Para além dessa primeira camada (contratantes diretos), há um encadeamento de exploração desses modelos produtivos, que envolve pecuaristas e frigoríficos, carvoeiros e siderurgias, confecções e grifes (SEGATTI *et al.*, 2017).

9 Esse termo é comumente designado para as pessoas que aliciam os trabalhadores.

DOCTRINA

Em verdade, no Brasil, o ciclo do trabalho escravo geralmente acontece no início da cadeia de valor, na qual as atividades requerem força física, sem especialização (MASCARENHAS; DIAS; BAPTISTA, 2015). Sua incidência se concentra em setores com mão de obra intensiva e não especializada, como agricultura (cana-de-açúcar; grãos; algodão; erva-mate; pinheiros; pecuária; construção; vestuário e têxtil; carvão e corte de árvores – OIT, 2011).

Todavia, apesar dessa concentração do trabalho escravo nos setores primários, há uma cadeia de fornecedores que se aproveitam da redução de custos, e, por conseguinte, do valor reduzido do produto feito às custas da dignidade do trabalhador (SEGATTI *et al.*, 2017). Nesse sentido, há o entendimento de que é necessário responsabilizar toda a cadeia produtiva que se aproveita de produtos/matérias produzidos por trabalhadores submetidos à condição análoga à escravidão.

Para a responsabilização de toda a cadeia produtiva, podem ser utilizadas diversas teorias, as quais serão brevemente expostas (GONDIM, 2019).

A primeira teoria de responsabilização por empresas que estão em uma mesma cadeia é a da subordinação jurídica estrutural. Esse entendimento parte do pressuposto de que, com os avanços socioeconômicos, houve uma alteração na subordinação – isto é, não é mais a pessoa que se insere na organização, mas, sim, a tarefa desenvolvida pela organização (SEGATTI *et al.*, 2017).

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado (2006, p. 659) propôs o seguinte conceito:

“A subordinação estrutural seria aquela que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber ordens diretas, acolhendo estruturalmente a dinâmica da organização e funcionários.”

Então, por mais que o tomador de serviços não dê comandos diretos ao funcionário, pode existir um *modus operandi*, uma dinâmica estabelecida entre a organização tomadora e a terceirizada, que enseja a responsabilização.

Outra teoria utilizada para ensejar a responsabilização é a dos contratos coligados, segundo a qual a rede contratual formada, então, irá ser contaminada toda vez que houver ilícitudes em alguma parte dela (KONDER, 2013). No que tange especificamente ao trabalho escravo, é necessária a responsabilização do beneficiário final da cadeia de contratos coligados (SEGATTI *et al.*, 2017).

Já a teoria da cegueira deliberada, também conhecida como “teoria do avestruz”, foi desenvolvida no âmbito do Direito Penal, no intuito de responsabilizar criminalmente aquele que deliberadamente se coloca em situação

de desconhecimento de determinada situação (MERCANTE, 2015). No bojo do Direito do Trabalho, essa teoria vem sendo utilizada para responsabilizar empresas por intercorrências ocorridas ao longo da cadeia produtiva.

Nesses casos, a teoria da cegueira deliberada ocorre quando a instituição tomadora escolhe fechar os olhos para a situação, não se interessando por quem, como e onde foram produzidos os insumos – cegando-se dolosamente, a fim de se afastar das responsabilidades trabalhistas e previdenciárias songadas por sua intermediária (FIDELIS, 2015). Inclusive, esse foi um dos fundamentos para a condenação da empresa Zara¹⁰, caso de grande repercussão no Brasil.

Destaca-se que, diferentemente da seara penal, a aplicação da teoria da cegueira deliberada no âmbito da Justiça do Trabalho não sofre as críticas da responsabilidade objetiva – a qual é vedada no âmbito criminal, e chancelada nos campos civil e trabalhista (FERNANDES, 2019).

Portanto, com o reconhecimento da subordinação estrutural, contratos coligados, ou da cegueira deliberada, é possível a responsabilização de toda a cadeia de produção pelo trabalho em situação análoga à escravidão (SEGATTI *et al.*, 2017). Logo, ao realizar a contratação de empresa terceirizada ou na compra de insumos, é necessário que os setores responsáveis pela tomada de decisão estejam cientes dos riscos oriundos da vinculação jurídica a empresas socialmente irresponsáveis, que infringem os direitos trabalhistas, submetendo os trabalhadores a condições análogas à escravidão.

3.3 – A ética enquanto fator de competitividade: o valor da reputação de uma empresa

Por fim, além dos riscos gerados pela condenação pelo *dumping* social, e da responsabilização em cadeia, ainda existe outro elemento a ser considerado pelas empresas no momento da gestão da mão de obra: a sua reputação. A empresa, além de conquistar os consumidores pelos seus produtos e preços, também deve possuir uma responsabilidade social que atraia os denominados consumidores conscientes.

Assim, a responsabilidade social corporativa, nos dias de hoje, assume um papel de destaque na gestão dos negócios, em vista do impacto perante o mercado consumidor (RODRIGUES, 2015). Inclusive, a relevância da reputação é tamanha que hoje é listada entre os ativos intangíveis das empresas, uma

10 A alegada ignorância da Zara quanto à utilização de terceirização não autorizada pela fornecedora contratada (que se utilizou de oficinas de costura irregulares e trabalhadores em condição análoga à de escravo) não possui fundamento, uma vez que a Zara tinha o dever de fiscalização em relação ao contrato mantido com intermediária (FIDELIS, 2014).

vez que o gerenciamento adequado da reputação corporativa traz vantagens competitivas (BANDEIRA *et al.*, 2015). Estudos realizados em diversos contextos e mercados já indicam a correlação entre o desempenho das empresas e reputação organizacional, sendo a responsabilidade social corporativa, portanto, um elemento relevante para o mercado¹¹.

O termo “responsabilidade social corporativa” foi primeiramente cunhado por Howard R. Bowen. A partir daí, o tema se difundiu, passando a ser estudado por diversos autores (TÓDERO; MACKE; BIASSUZ, 2011). Para A. Carroll (1991), uma das principais referências sobre o tema, a responsabilidade social corporativa é composta por três dimensões, representadas por uma pirâmide. Na base da pirâmide, está a responsabilidade econômica (lucratividade da empresa); em seguida, tem-se o patamar da responsabilidade legal (respeito às regras); passando-se para a moral, ética e filantrópica¹² (RODRIGUES, 2015).

A questão do trabalho análogo à escravidão estaria inserida tanto no patamar legal quanto no moral e ético da pirâmide, uma vez que a submissão dos trabalhadores a essas condições de labor fere tanto a Lei (normas trabalhistas e penais) quanto os valores éticos e morais vigentes na sociedade brasileira. Logo, a adoção de mão de obra análoga à escravidão influencia na responsabilidade social da empresa, e, por conseguinte, na visão do mercado consumidor – a qual poderá ficar manchada com a adoção dessa postura em relação aos trabalhadores; isto é, se existe uma imposição legal, o mínimo que os consumidores esperam é que a instituição respeite a Lei; esta, uma vez descumprida, colocará a empresa em um nível ético-jurídico insatisfatório, com dificuldade para conquistar a confiança daqueles que se relacionam com ela (KEMPPER; ARAGOS, 2016).

As razões para o surgimento da responsabilidade social corporativa residem, entre outros fatores, na maior conscientização e sensibilidade dos consumidores para questões de cunho social e ambiental. Assim, os consumidores conscientes das implicações dos seus atos de consumo passaram a compreender que está ao seu alcance exigir que as dimensões sociais, culturais e ecológicas sejam consideradas pelo setor produtivo, financeiro e comercial, em seus modelos de produção e gestão (TÓDERO; MACKE; BIASSUZ, 2011).

Nesse sentido, surge a categoria do consumidor socialmente responsável, entendido como aquele que leva em consideração as consequências sociais de seu consumo privado ou que se preocupa em utilizar o seu poder de compra para promover a mudança social (WEBSTER, 1975). Logo, há um novo perfil

11 Sobre estudos atuais e anteriores analisados ver: BANDEIRA *et al.*, 2015.

12 Destaca-se que, recentemente, a essa pirâmide proposta foi acrescido o viés ambiental, de suma importância para os dias atuais.

DOUTRINA

de mercado consumidor, em relação ao qual as empresas devem se preocupar, de modo a criar medidas/políticas que assegurem a boa reputação da instituição perante esse mercado socialmente exigente.

Atualmente, foram feitas pesquisas – voltadas para o mercado da moda – no Brasil e no mundo, no intuito de verificar se os consumidores tinham interesse, de fato, em saber dos posicionamentos da empresa ou se se preocupavam mais com outras questões, como preço, qualidade, entre outros. A pesquisa, feita pelo Fashion Transparency Index 2018, indicou que, no Brasil, 59% dos consumidores desejam que as empresas trabalhem ativamente para o desenvolvimento da sociedade, indo além da geração de empregos e de lucros (FASHION REVOLUTION BRAZIL, 2018).

Logo, pelo resultado das pesquisas, nota-se que o mercado consumidor está cada vez mais preocupado com a postura socialmente responsável por parte das empresas, que devem agir em conformidade com as Leis e, ainda, tornar acessíveis e divulgar essas posturas para os consumidores.

Nesse sentido, há, de fato, uma preocupação do mercado consumidor em relação às atitudes das empresas, o que pode gerar reflexos financeiros, seja pela perda de alguns clientes ou até mesmo por atitudes organizadas como boicotes.

Sendo assim, é importante que as empresas da atualidade se preocupem com a sua reputação perante o mercado consumidor; isto é, qual a mensagem que elas desejam passar? A imagem corporativa das organizações é o resultado das percepções mantidas por agentes externos à instituição, sejam investidores, consumidores ou parceiros, formando a reputação da instituição (RODRIGUES, 2015).

A reputação da empresa e seu nível moral não são determinados pela obtenção ao não de lucro, mas, sim, pela conformidade com as Leis e legitimação social das suas condutas (KEMPPER; ARAGOS, 2016). Sendo assim, as empresas precisam ter uma postura correta e socialmente responsável para conquistar esse mercado consumidor exigente.

Nessa busca da conquista do mercado consumidor através da reputação, não se toleram posturas socialmente inadequadas e moralmente reprováveis, como a submissão de trabalhadores à condição análoga à escravidão.

4 – Conclusão

A dura realidade da existência de trabalhadores submetidos à situação análoga à escravidão impõe que sejam realizados estudos cada vez mais profun-

dos sobre esses trabalhadores, buscando traçar formas (ou tornar as existentes mais efetivas) de combate a essa verdadeira violação ao Direito do Trabalho e à dignidade do trabalhador.

O presente estudo buscou abordar os prejuízos sofridos pela empresa ao adotar, direta ou indiretamente, a mão de obra em situação análoga à escravidão, buscando demonstrar que o combate a essa forma de labor, para além de uma pauta social, deve ser uma permanente pauta empresarial, em respeito às leis concorrenciais, à sobrevivência da cadeia produtiva e à própria reputação empresarial; isto é, demonstrar que, a par das punições estatais para aqueles que submetem os trabalhadores a condições análogas à escravidão, tanto de ordem penal (art. 149 do Código de Processo Civil) quanto trabalhista e administrativa (art. 243 da Constituição Federal), emergem, ainda, prejuízos ao mercado e à própria empresa.

A utilização de mão de obra análoga à escravidão gera reflexos negativos ao mercado como um todo, através de fenômenos como o *dumping* social, e prejuízo às finanças da própria empresa, como ocorre, de modo direto, com o aumento dos gastos em condenações e multas, e de modo indireto através da influência na reputação da instituição perante o mercado consumidor.

Assim, a adoção de medidas que assegurem uma maior transparência, controle e ética em relação a questões como trabalho análogo à escravidão também podem agregar ao mundo empresarial (NEVES, 2018).

Desse modo, as empresas, ao realizarem a sua gestão de risco, devem atentar não apenas aos riscos de condenações trabalhistas, em virtude da contratação direta do trabalho em situação análoga à escravidão, como também aos reflexos gerados no balanço mercadológico e direito concorrencial, na responsabilização em cadeia e no dano reputacional gerado pela adoção dessa mão de obra.

Assim, diante desse panorama, considerando os riscos financeiros, mercadológicos e reputacionais é importante que as empresas também assumam um papel socialmente responsável, adotando posturas diligentes com ações objetivas voltadas ao combate do trabalho escravo, como a adoção de programa de *compliance*, fiscalização das empresas da sua cadeia produtiva e controles internos.

5 – Referências bibliográficas

AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*. 4. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.

DOCTRINA

BANDEIRA, Matheus *et al.* Reputação corporativa negativa e o desempenho empresarial. *Revista de Contabilidade e Organizações*, São Paulo, n. 2, 2015.

BARRAL, Welber. *Dumping e comércio internacional: a regulamentação antidumping após a rodada Uruguai*. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

BORGES, Paulo César Corrêa; ARRUDA, Amanda Amorim. A relação do trabalho escravo com o *dumping* social, na cadeia produtiva: a estratégia da terceirização. *Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas – ABRAT*, Belo Horizonte, ano 1, n. 1, p. 191-207, jan./dez. 2017.

BRASIL. ANAMATRA. *1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho*. Enunciado nº 4. Disponível em: <http://honoriscausa.weebly.com/uploads/1/7/4/2/17427811/anamatra.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2019.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 26 nov. 2019.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.442, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 de nov. 2019

BRASIL. *Manual de combate ao trabalho em condições análogas às de escravo*. Brasília: MTE, 2011.

BRASIL. Ministério da Economia. *Dados da inspeção do trabalho revelam perfil dos resgatados*. 2019a. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/noticias/6850-dados-da-inspecao-do-trabalho-revelam-perfil-dos-resgatados>. Acesso em: 27 set. 2019.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Observatório do trabalho decente*. Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhodecente>. Acesso em: 26 nov. 2019.

BRASIL. Presidência da República. *Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992*. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 26 nov. 2019.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. Dignidade da pessoa humana como fundamento para o combate ao trabalho em condições análogas à de escravo: a contribuição da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no Processo TST-RR-178000-13.2003.5.08.0117. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 78, n. 3, jul./set. 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34303/005_brito_filho.pdf?sequence=3. Acesso em: 24 set. 2019.

CAROLL, A. B. The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, v. 34, n. 4, p. 39-48 *apud* RODRIGUES, Jacinta Isabel Oliveira. *A responsabilidade social corporativa percebida da grande distribuição alimentar: a influência na imagem da empresa e o papel na decisão de compra do consumidor*. 2015. 56f. Dissertação (Mestrado em Marketing) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2015.

CASAGRANDE, Lilian Patrícia; ANTUNES, Tereza Cristina Meurer. O *dumping* social e a proteção aos direitos sociais dos trabalhadores. *Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGDir/UFRGS*, v. 9, n. 2, 2014.

CASAGRANDE, Morgana. *Due diligence* de terceiros: uma questão legal, reputacional e financeira. *Revista de Governança e Compliance*, Rio de Janeiro, ano 2, n. 2, set. 2018.

DOCTRINA

CONFORTI, Luciana Paula. *A interpretação do conceito de trabalho análogo ao escravo no Brasil: o trabalho digno sob o prisma da subjetividade e a consciência legal dos trabalhadores*. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/25668-a-interpretacao-do-conceito-de-trabalho-analogo-ao-escravo-no-brasil-o-trabalho-digno-sob-o-prisma-da-subjetividade-e-a-consciencia-legal-dos-trabalhadores>. Acesso em: 26 ago. 2019.

COSTA, Larissa Ramos. O *dumping* social e a importância da atuação das empresas na proteção dos direitos do trabalhador. In: *Cadernos de Pós-Graduação em Direito – Direito do Trabalho Contemporâneo*, Brasília, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2012a.

DELGADO, Gabriela Neves. Estado Democrático de Direito e direito fundamental ao trabalho digno. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, ano 101, v. 925, nov. 2012b.

DELGADO, Gabriela Neves; BRITO, Maurício Ferreira. *A transparência como medida de combate às práticas de trabalho escravo em cadeias produtivas*. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-transparencia-como-medida-de-combate-as-praticas-de-trabalho-escravo-em-cadeias-produtivas>. Acesso em: 2 jul. 2019.

DODGE, Raquel Elias Ferreira. Escravidão contemporânea no Brasil. *Justiça & Cidadania*, Rio de Janeiro, n. 32, mar. 2003.

DRUCK, Graça *et al.* A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: CAMPOS, André Gambier (Org.). *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*. Brasília: IPEA, 2018.

FIDELIS, Samita Pessoa. *A terceirização do sistema de produção têxtil como ferramenta para a dissimulação da exploração de trabalho análogo ao de escravo na cadeia produtiva: um estudo do caso Zara (Inditex)*. 2015. 97f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2015.

FURTADO, Emmanuel; PRADO, Lanna. Revisando o instituto trabalhista do *dumping* social. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, v. 2, n. 242, ago. 2009.

GAMBA, Juliane Caravieri M. Direito ao trabalho digno e as frentes de trabalho: paradoxos do Estado contemporâneo. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, São Paulo, v. 39, mar. 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho em condições análogas à escravidão e a nova Portaria nº 1.293/2017: retorno à legalidade. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, v. 29, n. 345, mar. 2018.

GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador: um conceito construído sobre o paradigma do trabalho decente e da honra*. São Paulo: LTr, 2007.

GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador: um conteúdo construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. Tese de Doutorado, Universidade Federal do Paraná, 2006.

GONDIM, Andrea da Rocha Carvalho. *Trabalho em condição análoga à de escravo no meio urbano: análise das teorias da responsabilidade aplicáveis à cadeia produtiva na indústria têxtil*. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KONDER, Carlos Nelson. Contratos coligados nas relações trabalhistas. In: DELGADO, Gabriela *et al.* (Coord.). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito civil*. São Paulo: RT, 2013.

DOCTRINA

LEITE, Beatriz Morais; SALADINI, Ana Paula Sefrin. O *dumping* social no ordenamento jurídico brasileiro. *Revista Terra & Cultura*, Londrina, v. 33, número especial, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.

MARTINS, José de Souza. A escravidão nos dias de hoje e as ciladas da interpretação. In: COMISSÃO PASTORAL DA TERRA. *Trabalho escravo no Brasil contemporâneo*. São Paulo: Edições Loyola, 1999.

MASCARENHAS, André Ofenhejm; DIAS, Sylmara Lopes Gonçalves; BAPTISTA, Rodrigo Martins. Elementos para discussão da escravidão contemporânea como prática de gestão. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 55, mar./abr. 2015.

MERCANTE, Carolina Vieira. A terceirização na indústria de confecções e a reincidência do trabalho análogo ao escravo. In: *Encontro Nacional da ABET*, 15. Campinas, 2015.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. A garantia do mínimo existencial. Trabalho digno e sustentável – O caso dos maquinistas. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, Belém, v. 47, n. 93, jul./dez. 2014.

NEVES, Edmo Colnaghi. *Compliance empresarial: o tom da liderança; estrutura e benefícios do programa*. São Paulo: Trevisan, 2018.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 29*, 1930. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang-pt/index.htm. Acesso em: 26 nov. 2019.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Convenção nº 105*, 1957. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235195/lang-pt/index.htm. Acesso em: 26 de nov. de 2019.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Convenção relativa à escravatura*, 1953. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvRelEsc.html>. Acesso em: 26 nov. 2019.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Convenção suplementar sobre abolição da escravatura, do tráfico de escravos e das instituições e práticas análogas à escravatura*, 1965. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvSupAboEscTrafEscInstPraAnaEsc.html>. Acesso em: 26 nov. 2019.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Não ao trabalho forçado. *Relatório global do seguimento da declaração da OIT relativa aos princípios fundamentais no trabalho*. Relatório I (B). Conferência Internacional do Trabalho, 89ª Reunião. Genebra, 2002. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227553.pdf. Acesso em: 24 set. 2019.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Perfil dos principais atores envolvidos no trabalho escravo rural no Brasil*. Brasília: OIT, 2011. v. 1. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227533.pdf. Acesso em: 28 set. 2019.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Recomendación sobre el trabajo forzoso* (medidas complementarias), 2014. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688. Acesso em: 26 nov. 2019.

DOCTRINA

PIOVESAN, Flávia. Trabalho escravo e degradante como forma de violação aos direitos humanos. In: NOCCHI, Andrea Saint Pastou; VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (Coord.). *Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação*. São Paulo: LTr, 2006.

RODRIGUES, Jacinta Isabel Oliveira. *A responsabilidade social corporativa percebida da grande distribuição alimentar: a influência na imagem da empresa e o papel na decisão de compra do consumidor*. 2015. 56f. Dissertação (Mestrado em Marketing) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. São Paulo, RT, 2012.

SEGATTI, Ana Elisa Brito *et al.* Trabalho escravo: reflexões sobre a responsabilidade na cadeia produtiva. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, São Paulo, n. 48, set. 2014. Disponível em: <https://livros-e-revistas.vlex.com.br/vid/trabalho-escravo-reflexoes-responsabilidade-590350826>. Acesso em: 24 nov. 2019.

SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. *Trabalho escravo no Brasil na atualidade*. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Marcello Ribeiro. *Rural labor analogous in Brazil of 21st century: new contours of an old problem*. 2010. 280 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas – Direito) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2010. Disponível em: <http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tde/1483>. Acesso em: 21 set. 2019.

TÓDERO, Mirele; MACK, Janaina; BIASUZ, Tamiris Sluminski. O consumo consciente e sua relação com as ações de responsabilidade social empresarial. *Revista de Gestão social e Ambiental*, São Paulo, v. 5, n. 1, 2011.

TRIERWEILER, Gustavo F. As relações de trabalho, o *dumping* e a crise econômica. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, v. 28, n. 331, jan. 2017.

VILHENHA, Paulo Emílio Ribeiro de. Valor: realidade, ficção ou projeção da realidade. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais*, Belo Horizonte, n. 37, 2000.

VILLELA, Fábio Goulart. A centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e o direito social ao trabalho digno. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de (Coord.). *O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro*. São Paulo: LTr, 2018.

WEBSTER Jr., F. E. Determining the characteristics of the socially conscious consumer. *Journal of Consumer Research*, v. 2, 1975.

Recebido em: 06/07/2020

Aprovado em: 31/08/2020