

# REVISTA ELETRÔNICA



## CADEIAS DE ABASTECIMENTO GLOBAIS E REPERCUSSÕES TRABALHISTAS

# REVISTA ELETRÔNICA DO TRT-PR

# TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

## **PRESIDENTE**

Desembargadora  
ANA CAROLINA ZAINA

## **VICE-PRESIDENTE**

Desembargador  
ARION MAZURKEVIC

## **CORREGEDORA REGIONAL**

Desembargador  
MARCO ANTÔNIO VIANNA MANSUR

## **EDITOR CHEFE**

Desembargador  
Luiz Eduardo Gunther

## **EDITORA ASSISTENTE**

Patrícia Eliza Dvorak

## **COLABORADORES**

Secretaria Geral da Presidência  
Assessoria da Direção Geral

## **FOTOGRAFIAS E IMAGENS**

Assessoria de Comunicação  
Acervos digitais (Creative Commons)  
iStockphoto LP

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

---

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-  
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal  
Ano XII - 2023 - n.121

# EDITORIAL

---

A edição desse mês trata das Cadeias de Abastecimento Globais e Repercussões Trabalhistas.

Carolina Spack Kimmelmeier e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante analisam os Acordos Marcos Globais como elemento do debate jurídico sobre a supranacionalidade da negociação no âmbito do trabalho.

Luiz Eduardo Gunther e Marco Antônio César Villatore buscam compreender como a globalização do século XXI, e seu conteúdo econômico e tecnológico, incide sobre essas cadeias e refletem nas relações de trabalho.

Alberto Emiliano De Oliveira Neto e Tatyana Scheila Friedrich apresentam os critérios de análise utilizados para o estudo dos Acordos Marco Globais.

Bruna Barbosa Pecin e Carolina Spack Kimmelmeier analisam o debate no campo jurídico quanto à aplicabilidade da Jurisdição Universal para a responsabilização de corporações transnacionais por violações de direitos humanos nas relações de trabalho que ocorram em sua cadeia produtiva.

Gabriela Neves Delgado apresenta reflexões doutrinárias sobre a responsabilidade na terceirização, com ênfase para a teoria da responsabilidade empresarial civil-trabalhista em cadeias produtivas estruturadas via terceirização externa.

Helder Santos Amorim estuda a responsabilidade das cadeias produtivas transnacionais pelos direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados.

Em artigos especiais, Christian Courtis analisa o sentido do dever de diligência das empresas para prevenir o impacto negativo da sua atividade nos direitos humanos. Vitor Salino de Moura Eça e Bruno Gomes Borges da Fonseca abordam algumas concepções sobre o acesso à justiça e seus reflexos no acesso à Justiça do Trabalho e Bruno Rabelo dos Santos demonstra a aplicação da Visual Law na Justiça do Trabalho brasileira, por meio de exemplos.

Acórdãos que tratam do tema findam a presente edição.

Desejamos a todos boa leitura!

# SUMÁRIO

---

## Artigos

- 07 Acordos marcos globais e negociação coletiva supranacional em cadeias produtivas - Carolina Spack Kemmelmeier e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante
- 22 Cadeias produtivas, cadeias de abastecimento e cadeias globais: os fundamentos civilizatórios da Organização Internacional do Trabalho - Luiz Eduardo Gunther e Marco Antônio César Villatore
- 43 Acordos Marco Globais, Sindicatos e Globalização - Alberto Emiliano De Oliveira Neto e Tatyana Scheila Friedrich
- 72 Corporações transnacionais e responsabilização na jurisdição estatal por violação a direitos humanos na cadeia produtiva - Bruna Barbosa Pecin e Carolina Spack Kemmelmeier
- 89 Aspectos da responsabilidade empresarial em cadeias produtivas estruturadas via terceirização externa na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno - Gabriela Neves Delgado
- 102 A responsabilidade das cadeias produtivas transnacionais pelos direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados - Helder Santos Amorim

## Artigos Especiais

- 164 La “debida diligencia” de la empresa como medio para el respeto de los derechos humanos. ¿Herramienta útil o vía para postergar obligaciones legales? - Christian Courtis
- 180 As transformações do acesso à justiça do trabalho no Brasil - Vitor Salino de Moura Eça e Bruno Gomes Borges da Fonseca
- 195 A Visual Law na Justiça do Trabalho Brasileira: aplicação em sentenças e acórdãos - Bruno Rabelo dos Santos

## Acórdãos

- 211 | Acórdão - Processo nº 0000598-88.2020.5.09.0094 (ROT) 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relator Carlos Henrique de Oliveira Mendonça
- 235 | Acórdão - Processo nº 0000370-17.2020.5.09.0126 (ROT) 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relator Benedito Xavier da Silva
- 241 | Acórdão - Processo nº 0000440-96.2021.5.09.0094 (ROT) 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - Relatora Neide Alves dos Santos

## Sentenças

- 249 | Sentença - ACPCiv 0000440-96.2021.5.09.0094 - 1ª Vara do Trabalho de Francisco Beltrão - Juiz do Trabalho Felipe Augusto De Magalhaes Calvet
- 261 | Sentença - ACPCiv 0000273-85.2021.5.09.0092 - Vara do Trabalho de Cianorte - Juíza do Trabalho Cristiane Barbosa Kunz
- 275 | Sentença - ACPCiv - 0002150-36.2015.5.09.0071 - 1ª Vara do Trabalho de Cascavel - Juíza do Trabalho Sibeles Rosi Moleta

## ACORDOS MARCOS GLOBAIS E NEGOCIAÇÃO COLETIVA SUPRANACIONAL EM CADEIAS PRODUTIVAS

Carolina Spack Kimmelmeier  
Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante

### RESUMO

O artigo tem como objetivo analisar os Acordos Marcos Globais como elemento do debate jurídico sobre a supranacionalidade da negociação no âmbito do trabalho. Para alcançar essa finalidade a pesquisa desenvolvida é centrada na abordagem conceitual dos Acordos Marcos Globais e no estudo descritivo dos instrumentos existentes. Esse enfoque se justifica diante da discussão desenvolvida em organizações internacionais, especialmente na Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Organização das Nações Unidas (ONU), a respeito dos efeitos das organizações produtivas descentralizadas sobre a proteção dos direitos humanos. Um dos elementos que se destaca nesse campo de estudos é a adaptação dos instrumentos jurídicos de diálogo social e de negociação no âmbito do trabalho de modo a abranger múltiplos territórios e tornar possível a ação coletiva dos trabalhadores frente à realidade contemporânea da organização produtiva descentralizada. A partir da revisão de literatura sobre esse tema, as contribuições e os limites dos Acordos Marcos Globais são identificados em uma perspectiva juslaboral que contextualiza a relação existente entre democracia, diálogo social e trabalho decente e os desdobramentos da atuação descentralizada das organizações produtivas para a proteção dos direitos humanos no ambiente de trabalho.

**PALAVRAS CHAVES:** Acordos Marcos Globais. Cadeias Produtivas Globais. Direito Coletivo do Trabalho. Direito Internacional do Trabalho. Direitos Humanos.

---

Carolina Spack Kimmelmeier

Professora Adjunta da Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Doutora em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante

Professor Convidado na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (ULisboa) e em diversos cursos de pós-graduação. Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Mestre em Integração da América Latina pela USP/PROLAM. Membro da Academia Paulista de Letras Jurídicas.

## ABSTRACT

The article aims to analyze the Global Framework Agreements as an element of the legal debate on the supranationality of labour relations. To achieve this purpose, the research developed is centered on the conceptual approach of the Global Framework Agreements and on the descriptive study of the existing instruments. This focus is justified in view of the discussion developed in international organizations, especially the International Labor Organization (ILO) and the United Nations (UN), regarding the effects of decentralized productive organizations on the protection of human rights. One of the elements that stands out in this field of studies is the adaptation of the legal instruments of social dialogue and labour relations in the scope of work in order to cover multiple territories and make possible the collective action of workers in the face of the contemporary reality of the decentralized productive organization. From the literature review on this topic, the contributions and limits of the Global Framework Agreements are identified in a labour law perspective that contextualizes the existing relationship between democracy, social dialogue and decent work and the unfolding of the decentralized performance of productive organizations for protection human rights in the workplace.

**KEY WORDS:** Global Framework Agreements. Global Productive Chains. Labour Relations. International Labor Law. Human rights.

## INTRODUÇÃO

### 1. Empresas multinacionais, descentralização das organizações produtivas e Direitos Humanos

O ponto de partida para a análise desenvolvida é o a relação entre empresas multinacionais, descentralização das organizações produtivas e direitos humanos.

No âmbito da ONU, as empresas multinacionais são caracterizadas como: *"entidades em dois ou mais países, independentemente da forma jurídica e da área de atuação dessas entidades, que operam dentro de um sistema decisório, permitindo a adoção de políticas coerentes e uma estratégia comum por meio de um ou mais centros decisórios, no qual as entidades estão ligadas tão fortemente, por propriedade ou outra razão qualquer, que uma ou mais delas são aptas a exercer significativa influência sobre as atividades das outras e, especialmente, a compartilhar conhecimento, recursos e*

*responsabilidades com as demais.”<sup>1</sup>*

Desse modo, essas organizações empresariais atuam na forma de empresas-rede, conectando o setor financeiro (ações e outros instrumentos derivados) e a grande indústria, com atuação descentralizada por meio de relações societárias ou contratuais em diferentes territórios estatais. Essa descentralização produtiva é possível em razão das inovações tecnológicas na área de logística e comunicação, bem como por novas metodologias de organização do trabalho via redes de subcontratação, as quais possibilitam a formação de cadeias produtivas globais.

A OIT, em relatório sobre o assunto considera as cadeias produtivas globais como padrão estrutural das empresas que atuam transnacionalmente, delimitando do seguinte modo a abrangência do termo: “[...] a expressão “cadeias de produção globais” refere-se à organização transfronteiriça das atividades necessárias para a produção de bens ou serviços e para seu fornecimento aos consumidores por meio de inputs e de várias etapas de desenvolvimento, produção e entrega”<sup>2</sup>

As cadeias produtivas globais, vale ressaltar, são constituídas por diferentes formas jurídicas, como controle e participações societárias, joint ventures e vínculos contratuais com fornecedores e prestadores de serviços. Em relação à dimensão territorial (espacial), essa pode ter abrangência transnacional, regional, inter-regional ou global.

Diante da revisão de literatura sobre o tema, as principais características das cadeias produtivas globais são: a) a existência de um grupo de agentes econômicos submetido à gestão *lato sensu* de uma empresa multinacional; b) a alocação dos fatores de produção em âmbito igualmente transnacional c) as organizações parceiras (controladas, fornecedoras e prestadoras de serviços) devem observar padrões quantitativos e qualitativos estabelecidos pelos centros decisórios da multinacional, a qual é principal destinatária do resultado econômico da atividade desenvolvida em

---

1 PANNUNZIO, Eduardo. A responsabilidade do Estado por violações de direitos econômicos, sociais e culturais além de suas fronteiras: o caso das corporações transnacionais operando no exterior. In: FREITAS JR, Antônio Rodrigues de. **Direito do Trabalho e Direitos Humanos**. São Paulo: BH Editora e distribuidora de livros, p. 159-222, 2006.

2 OIT. **Decent work in supply chains. 2016**, Disponível em: [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_46809](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_46809). Acesso em 28 nov. 2019.

rede<sup>3</sup>.

Organizações internacionais como a ONU e a OIT vêm analisando as contribuições dessa forma de organização econômica para o desenvolvimento dos Estados receptores desses investimentos, como também o respeito e as violações de direitos humanos relacionadas à atuação em rede das empresas multinacionais. Nesse sentido, vale mencionar iniciativas da ONU nessa matéria, especialmente com a adoção dos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos<sup>4</sup> e, no âmbito da OIT, a Declaração Tripartite de Princípios Relativos a Empresas Multinacionais e Política Social<sup>5</sup>.

Esses marcos jurídicos internacionais têm como antecedente ações desenvolvidas a partir dos anos 70 e motivadas pelo reconhecimento crescente da existência de violações diretas e indiretas aos direitos humanos associadas às ações de empresas multinacionais, bem como do impacto dos interesses corporativos sobre a desigualdade social e o meio ambiente. Conseqüentemente, ganha projeção a demanda por reconhecimento dos deveres de proteção e de *due diligence* em matéria de direitos humanos para atores não-estatais e da responsabilização jurídica desses sujeitos por violações de direitos humanos no sistema internacional de direitos humanos, bem como nas jurisdições nacionais<sup>6</sup>.

Nessa perspectiva, os direitos humanos estabelecem deveres jurídicos de proteção e prevenção destinados não apenas aos Estados, mas também a atores não-estatais, como as empresas multinacionais. Isso porque, seja direta ou indiretamente, essas entidades podem utilizar “trabalho escravo ou de condições análogas” e trabalho infantil em suas linhas de produção, promover discriminações nas relações de trabalho, impor condições de trabalho nocivas à saúde e segurança e atuar de forma repressiva

---

3 KEMMELMEIER, Carolina Spack; PECIN, Bruna. Corporações transnacionais e responsabilização na jurisdição estatal por violação a direitos humanos na cadeia produtiva. **Universa Jus**, v. 27, n. 2, 2016.

4 ONU, **Resolução 17/4 do Conselho de Direitos Humanos da ONU**, adotada em 16 de junho de 2011.

5 A Declaração Tripartite foi aprovada em 1977 e passou por constantes atualizações, sendo a última versão a de 2017.

6 Gil y Gil, J. L. La responsabilidad de las empresas multinacionales por vulneración de los estándares laborales. Una perspectiva global. Lex Social: **Revista De Derechos Sociales**, v10, n. 2, p. 6-70, 2020.

à organização sindical, práticas antissindicais e desestimular a negociação coletiva. Além disso, a presença dessas empresas em determinados espaços geográficos também pode fornecer apoio econômico e político para governos que não promovam políticas públicas e marco regulatório compatível com a os parâmetros mínimos estabelecidos pela OIT por meio da categoria trabalho decente.<sup>7</sup>

São constatadas como desdobramentos nas relações de trabalho da fase contemporânea de internacionalização da produção por meio de cadeias produtivas globais a prevalência de contratos atípicos e temporários e a diminuição dos contratos de trabalho por prazo indeterminado; a pressão para o rebaixamento dos salários e demais direitos trabalhistas por meio da competição entre ordenamento jurídicos estatais e a violação de direitos fundamentais dos trabalhadores, bem como e o enfraquecimento da representação sindical<sup>8</sup>.

A título de exemplo, tem-se a transferência de postos de trabalho para países menos desenvolvidos e com menor patamar de proteção laboral, como a decisão da Ford pela transferência da linha de montagem do modelo Focus para uma unidade localizada na China em 2017; bem como o fechamento das unidades no Brasil da Vulcabras, detentora das marcas Olympikus, Reebok e Azaleia e a transferência da unidade produtiva para a Índia, com a consequente demissão dos trabalhadores brasileiros que atuavam no polo brasileiro<sup>9</sup>.

Nesse contexto, a perspectiva do valor social do trabalho, do reconhecimento jurídico e tutela de direitos humanos nas relações laborais experimenta retrocessos e, conseqüentemente, favorece-se a retomada da enunciação direta ou indireta do trabalho como mercadoria a partir da colonização do campo jurídico pela racionalidade instrumental econômica<sup>10</sup>.

---

7 STEINER, Henry J.; ALSTON, Philip; GOODMAN, Ryan. *International human rights in context: Law, Politics, Morals*, 3. ed. Nova York: Oxford, 2007; Auvergnon, P. El establecimiento de un deber de vigilancia de las empresas transnacionales, o cómo no dejar que los zorros cuiden libremente del gallinero mundial. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, v. 10, n.2, p 206-223, 2020.

8 Gil y Gil, J. L. Ob. cit.; KEUNE, Marteen; Schmidt, Vera. **Global capital strategies and trade union responses: towards transnational collective bargaining?** *Internacional journal of labour research*, v. 1, n. 2, Genebra, p. 9-26, 2009.

9 OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Negociação coletiva transnacional: acordos marco globais, sindicatos e globalização.** Belo Horizonte: RTM: Instituto Edésio Passos, 2020, p. 51.

10 SUPIOT, Alain. **Fragments d'une politique législative du travail.** Communication au séminaire Conventions, Economix. 2012. Disponível em: <http://economix.fr/pdf/seminaires/conventions/2012->

## 2. O DEBATE SOBRE A PERSPECTIVA TRANSNACIONAL DO DIÁLOGO SOCIAL: A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SUPRANACIONAL

A expansão das corporações multinacionais e, conseqüentemente, das cadeias produtivas globais, coloca como questão a ser investigada a ação coletiva dos trabalhadores para além dos limites do Estado como elemento necessário para a proteção dos direitos humanos nas relações de trabalho.

Desse modo, ganha corpo o debate sobre a atuação dos sindicatos para além dos limites dos Estados, com ênfase para a transnacionalidade ou supranacionalidade. Essa tem como elementos: a) o desenvolvimento de novas formas de organização sindical, para além da coordenação de sindicatos nacionais; b) a representatividade do sindicato não limitada à relação de emprego, com abrangência sobre novas formas de contratação do trabalho (incluindo informais, migrantes e mulheres); c) construção de instrumentos jurídicos aptos a negociação coletiva supranacional, de modo a adaptar o diálogo social e a negociação coletiva às novas formas de organização produtiva em cadeias globais, mitigando a competição entre trabalhadores de diferentes territórios e de ordenamentos jurídicos nacionais<sup>11</sup>.

Nesse sentido, a OIT reconhece a importância do desenvolvimento de parcerias e diálogo social entre entidades não estatais e atores econômicos, como empresas transnacionais e entidades sindicais com atuação supranacional. Mais precisamente, o art. 5 da Convenção n. 87 da OIT estabelece que a liberdade sindical compreende o direito de filiação a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

A Declaração Tripartite de Princípios Sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social (de 1977, revista em 2017) reforça que: a) a filiação em organizações internacionais que representem empregadores e empregados é elemento relevante para a liberdade sindical no âmbito das empresas multinacionais e incentiva os Estados a reconhecerem essas entidades (item 51); b) os governos locais não devem impedir a entrada de representantes de trabalhadores ou empregadores que venham de outros países a convite das organizações locais ou nacionais que venham a convite

.....  
Supiot2.pdf. Acesso em: 20 de junho de 2019.

11 KEUNE, Marteen; Schmidt, Vera. Ob. cit.

das organizações locais (item 54); c) as empresas multinacionais não devem ameaçar transferir as unidades de produção ou os trabalhadores de um país para outro como estratégia para influenciar as negociações sobre condições de trabalho ou dificultar a organização dos trabalhadores e o exercício da liberdade de associação sindical (item 59).

Desse modo, o parâmetro de liberdade sindical da OIT (Convenções n. 87 e 98 e Recomendação n. 91) adota um conceito amplo de organização de modo a assegurar a livre associação a trabalhadores e empregadores, não se limitando ao âmbito territorial estatal e, conseqüentemente, ao sindicato local, admitindo-se as entidade constituídas em âmbito nacional, regional ou internacional<sup>12</sup>.

No plano regional, a União Europeia e o Direito Europeu, avançam nessa matéria e além de reconhecer as organizações internacionais de trabalhadores e empregadores, há quadro regulamentar em matéria de negociação coletiva supranacional, limitada ao território comunitário, por meio da Resolução do Parlamento Europeu n. 2012/2292.

De forma pontual, a Declaração Sociolaboral do Mercosul (de 1998, revisada em 2015), prevê o compromisso dos Estados-Membros em fomentar o exercício da negociação coletiva nos diferentes âmbitos (art. 17, 2).

São características identificadas na negociação coletiva supranacional: a) o objetivo de alcançar compromissos que não se limitem ao território de um único Estado (nível regional ou global); b) a natureza bilateral, excluindo-se dessa categoria conceitual os códigos de conduta adotados unilateralmente por empresas; c) quanto ao conteúdo, pode ser apenas declaratório ou impor obrigações mais abrangentes que aquelas presentes nos marcos regulatórios internacionais<sup>13</sup>.

No âmbito do direito interno, essa modalidade de negociação coletiva usualmente não é contemplada pelos ordenamentos jurídicos estatais. Em que pese à ausência de uma regulamentação nacional a respeito da negociação coletiva supranacional, observa-se que, a partir dos anos 2000, a expansão da figura do *International Framework Agreement* (IFA), também denominado na literatura brasileira como Acordo Marco

---

12 OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Ob. cit., p. 168.

13 COSTA, Isabel; REHFELDT, Udo. **Transnational collective bargaining at company level: historical developments.** In: PAPANAKIS, Constantino. *Cross-border social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework?* Genebra: OIT, p. 43-64, 2008.

Internacional ou Acordo Quadro Internacional e do *Global Framework Agreement* ou Acordos Marcos Globais, tema a ser analisado a seguir.

### 3. ACORDOS MARCOS GLOBAIS: CONCEITO E APLICAÇÃO

Inicialmente, analisa-se a diferenciação apresentada pelo referencial teórico entre Acordos Marcos Internacionais e Acordos Marcos Globais.

A denominação Acordos Marcos Internacionais ou *International Framework Agreement* (IFA) se refere ao acordo entre uma empresa multinacional e uma entidade representativa dos trabalhadores, tais como conselhos de trabalhadores, sindicatos e, principalmente, por federações sindicais globais. Seu objeto central é o reconhecimento, nas relações de trabalho, independentemente do território em que esteja a unidade de produção da empresa multinacional, dos deveres de respeito e promoção de direitos humanos previstos em tratados e declarações de organizações internacionais, com destaque para as Convenções fundamentais da OIT<sup>14</sup>.

O termo Acordo Marcos Globais ou *Global Framework Agreement* (GFA), por sua vez, indica o acordo entre empresa multinacional e federações sindicais globais<sup>15</sup> que estenda esses deveres de respeito e promoção de direitos humanos nas relações de trabalho a uma cadeia de produção, ou seja, não apenas às subsidiárias de uma empresa multinacional (laços societários), mas também às subcontratadas e fornecedoras ligadas por laços contratuais com os centros decisórios da empresa multinacional<sup>16</sup>.

Nesse mesmo sentido, é o conceito de Acordos Marcos Globais de Oliveira Neto: *“são acordos firmados entre empresas transnacionais e federações sindicais globais com o objetivo de tutelar trabalhadores localizados em mais de um país. Seu conteúdo*

14 PAPADAKIS, Konstantinos; CASALE, Giuseppe; TSOTROUDI, Katerina. International framework agreements as elements of a cross-border industrial relations framework. In: **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: an emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Labour Organization, p. 67-88, 2008.

15 “As federações sindicais globais, responsáveis por pautas amplas e gerais, fundadas em pontos de convergência com os sindicatos locais, têm defendido a adoção de estratégias globais, dentre as quais o projeto de trabalho decente preconizado pela OIT. IndustriALL, UNI Global Union, ICM e IUF”. OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Ob. cit., p. 167.

16 HADWIGER, Felix. **Global Framework Agreements: Achieving Decent Work in Global Supply Chains?** International Journal of Labour Research, v. 7, n. 1/2, jan. 2015.

*versa sobre direitos mínimos a serem assegurados aos trabalhadores integrantes da cadeia produtiva, observando-se os standards estabelecidos em declarações, tratados e demais documentos produzidos por organizações internacionais”<sup>17</sup>.*

Em termos conceituais, são instrumentos jurídicos que representam o diálogo social e o acordo de vontades entre empresa multinacional (ou organização representativa de empregadores) e representantes dos empregados com as seguintes características: a) estabelece compromissos transnacionais, seja no nível global ou regional, b) constituem-se como mecanismos bilaterais, uma vez que exigem a prévia negociação com representação dos trabalhadores; c) adoção das Convenções fundamentais da OIT como referência central em matéria de direitos humanos nas relações laborais<sup>18</sup>.

Desse modo, a proteção dos direitos humanos nas relações laborais se desenvolve mediante o diálogo social formalizado e contínuo pautado pela adoção de *standards* que integram o conceito de trabalho decente da OIT, de modo a evitar a competição entre as unidades produtivas da cadeia por meio do aviltamento das condições de trabalho abaixo desses parâmetros.

A prática de celebração desses instrumentos jurídicos intensifica-se a partir dos anos 2000. No período de 1988 a 2018, apurou-se o total de 321 acordos celebrados,<sup>19</sup> constatando-se uma tendência de redução no número desses instrumentos entre o período 2001-2010 (175) e 2011-2018 (118)<sup>20</sup>. Especificamente quanto aos acordos marcos globais, ou seja, de negociação supranacional que se refira especificamente às cadeias produtivas, outro levantamento identificou a existência de 112 destes no período entre 2009-2015<sup>21</sup>. Há a preponderância da celebração dessa modalidade de acordos com multinacionais de origem europeia, diante da experiência e amadurecimento do diálogo social.

---

17 OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Ob. cit.p. 152.

18 COSTA, Isabel; REHFELDT, Udo. Transnational collective bargaining at company level: historical developments. In: PAPANAKIS, Constantino. **Cross-border social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework?** Genebra: OIT, p. 43-64, 2008.

19 Sem diferenciação entre acordos internacionais e acordos globais.

20 EUROPEAN COMMISSION (2019). Database on transnational company agreements. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>>. Acesso em: 25 jul. 2019.

21 HADWIGER, Felix. Ob. cit..

Quanto aos signatários que representam os trabalhadores, verifica-se a preponderância de federações sindicais globais, as quais são consideradas protagonistas dessa modalidade de negociação transnacional do trabalho, com participação crescente como cossignatários de conselhos de empresa europeus, sindicatos nacionais, sindicatos europeus e representação dos trabalhadores na empresa<sup>22</sup>.

Conforme a base de dados existente sobre a negociação supranacional no âmbito laboral, essa apresenta a maior ocorrência no setor metalúrgico. Também se constata a sua ocorrência nos setores da construção civil, indústria química e no setor de serviços. Quanto aos serviços, vale destacar que instituições financeiras brasileiras, Itaú Unibanco e Banco do Brasil, celebraram essa modalidade de negociação.<sup>23</sup>

São identificados os seguintes aspectos fundamentais para a eficácia social dos Acordos Marcos Globais em matéria de responsabilidade social corporativa nas cadeias produtivas: a) a abrangência do acordo; b) o conteúdo do acordo; c) os mecanismos de implementação; d) os procedimentos para o cumprimento do acordo em caso de violação<sup>24</sup>.

A abrangência do acordo diz respeito aos destinatários do instrumento jurídico. Diante do crescente uso de cadeias produtivas estruturadas não apenas por relações societária, mas também por relações contratuais (fornecedores e subcontratadas), é fundamental que a abrangência do acordo não se limite aos empregados diretos da empresa multinacional. Um Acordo Marco Global, para ser apto a proteger adequadamente os direitos humanos nas relações laborais, deveria incluir igualmente os trabalhadores que prestam serviços às subcontratadas e *joint ventures*. Isso porque, como bem questiona Hernstadt, uma empresa multinacional não pode, de boa-fé, afirmar ser socialmente responsável quando a cobertura do Acordo não inclui toda a sua cadeia produtiva<sup>25</sup>.

---

22 OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Ob. cit., p. 169.

23 OLIVEIRA NETO. Ob. cit., p. 171.

24 HERRNSTADT, Owen E. "Corporate Social Responsibility, International Framework Agreements and Changing Corporate Behavior in the Global Workplace." **Labor & Employment Law Forum** v.3, n. 2, 2013, p. 266.

25 HERRNSTADT, Owen E. Ob. cit.

Nesse ponto em específico, identifica-se uma tendência de melhoria, com o aumento no número de Acordos que estendem sua abrangência para além dos empregados diretos. Essa extensão pode se dar pelo uso de um enunciado meramente recomendatório ou, ainda, com modelos mais incisivos, com a previsão do respeito às condições do Acordo Marco Global como condição para a manutenção ou renovação da relação contratual entre empresa multinacional e subcontratada<sup>26</sup>.

Quanto ao conteúdo da negociação, destaca-se como boa prática a inclusão de *labor standards* presentes nas Convenções da OIT, especialmente das Convenções fundamentais e daquelas identificadas como parte do conceito de trabalho decente. Além disso, deve ser prevista a aplicação desses elementos em qualquer território em que a organização atue e independentemente de sua incorporação ao ordenamento jurídico nacional<sup>27</sup>.

Isso porque o objetivo dos Acordos Marcos Globais é a adoção de padrões mínimos de trabalho (*labor standards*). A finalidade e a credibilidade desse instrumento, portanto, estão em sua aptidão para a efetivação desses padrões mínimos, mesmo quando o direito local não esteja em conformidade com aquele, devendo ser refutada a interpretação de que esses deveres de proteção e promoção dos direitos humanos nas relações de trabalho devam ser interpretados em conformidade com a prática nacional onde se localiza a subsidiária ou contratada.

Quanto à implementação dos Acordos Marcos Globais, esta envolve aspectos como a comunicação e educação dos gestores e os trabalhadores. A comunicação abrange a clareza e concisão das cláusulas e a tradução adequada de seus termos, bem como a divulgação ampla e imediata de seu conteúdo para todos os níveis de gerência, de representação dos trabalhadores em nível local e para os trabalhadores em si.

A educação dos gestores e trabalhadores, diz respeito ao desenvolvimento de treinamentos sobre o conteúdo dos padrões mínimos de trabalho, em conformidade com o referencial da OIT. A literatura sobre esse tema destaca a importância do treinamento em matéria de liberdade de sindicalização e da não discriminação nas relações de trabalho conforme os parâmetros adotados pela OIT, não se limitando às

---

26 HADWIGER, Felix. Ob. cit.

27 HERRNSTADT, Owen E. Ob. cit., p. 267-268.

práticas nacionais<sup>28</sup>.

O cumprimento do Acordos Marcos Globais pode ser alcançado com mecanismos de monitoramento e de procedimentos para as denúncias dos trabalhadores quanto às violações dos compromissos assumidos. A previsão de cláusulas com esse conteúdo é fundamental para não limitar esses instrumentos a um conteúdo meramente declaratório.

O monitoramento diz respeito ao dever de realização de encontros periódicos entre entidades representativas dos trabalhadores e da empresa multinacional, bem como visitas regulares aos estabelecimentos por monitores internos ou externos. O domínio dos padrões internacionais de trabalho, a participação igualitária de representantes dos trabalhadores e a independência dos monitores são requisitos necessários para o um monitoramento apto a produzir resultados<sup>29</sup>.

O cumprimento do acordo diz respeito à previsão para mecanismos de recebimento de denúncias e de solução de conflitos, os quais podem ser extrajudiciais ou judiciais. São exemplos de mecanismos extrajudiciais as comissões paritárias de representantes dos trabalhadores e da empresa, bem como a mediação ou arbitragem. Há acordos que estabelecem a submissão à jurisdição estatal, como o celebrado entre Arcelor e IMF, o qual prevê que conflitos decorrentes do Acordo serão de competência exclusiva a jurisdição sede da empresa multinacional (Luxemburgo)<sup>30</sup>

Nesse aspecto, mais precisamente na efetividade desses mecanismos, é que são formuladas as principais críticas a essa figura. Algumas entidades sindicais têm constatado que a adoção desses instrumentos pode estar associada mais a uma estratégia de relações públicas do que um compromisso real em assegurar direitos humanos nas relações de trabalho.

Além disso, existem discussões sobre o caráter meramente simbólico desses acordos, notadamente nos países em que ainda não é assegurada a liberdade sindical ou em que o sindicalismo não tenha estrutura consolidada. Constata-se também a dificuldade de acesso à informação por parte das entidades sindicais quanto às atividades empresariais: as empresas multinacionais raramente permitem acesso

28 HERRNSTADT, Owen E. Ob. cit. p. 269.

29 HERRNSTADT, Owen E. Ob. cit., p. 269-272

30 OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Ob. cit., p. 189.

a dados como salários e condições de trabalho nas subsidiárias ou subcontratados, ou estratégias globais de investimentos, embora a Declaração Tripartite da OIT expressamente recomende o direito à informação<sup>31</sup>.

Diante dessas ressalvas, são indicados como pontos relevantes para incrementar a efetividade dos Acordos Marcos Globais nas cadeias de produção global a participação efetiva dos sindicatos locais na negociação e monitoramento; a identificação clara da rede a fornecedores e subcontratadas para os responsáveis pelo monitoramento e para os sindicatos locais; a inclusão dos direitos assegurados aos trabalhadores por meio dessa negociação transnacional nos contratos celebrados pela empresa multinacional com seus fornecedores e subcontratadas<sup>32</sup>.

Por outra banda, não raramente é questionada a própria validade jurídica desses acordos. Diante da falta de um marco normativo específico, costuma-se considerar que constituem modalidade de *soft law* e que violações ao seu conteúdo não são seriam oponíveis perante o Poder Judiciário. Entretanto, deve-se assinalar que, embora ausente previsão legal sobre essa espécie de exercício da autonomia privada coletiva e ainda que não sejam considerados como equiparáveis às convenções coletivas de trabalho, isso não significa que tais acordos não tenham a aptidão para produzir efeitos jurídicos<sup>33</sup>.

Como tentativa de solução desta questão, preconiza-se, em algumas situações, a inclusão de conteúdo dos Acordos Marcos Globais em outros instrumentos jurídicos, como por exemplo, nas convenções coletivas de trabalho celebradas em cada país em que atue subsidiária da empresa transnacional, ou nos contratos entre a empresa transnacional e suas subcontratadas. Vislumbra-se a possibilidade de tribunal nacional, a partir da força normativa dos costumes e das práticas empresariais, reconhecer o caráter vinculativo dos acordos globais<sup>34</sup>.

A adoção dos padrões de proteção da OIT nos Acordos Marcos Globais possibilita que a responsabilidade social corporativa nas relações de trabalho avance em relação aos limites dos códigos de conduta, notadamente a sua natureza unilateral e a ausência

---

31 KEUNE, Marteen; Schmidt, Vera. Ob. cit.

32 HADWIGER, Felix. Ob. cit.

33 SOBCZAK, André. Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility. In: **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: an emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Labour Organization, p. 115-130, 2008.

34 SOBCZAK, André. Op. cit.

de mecanismos de implementação e efetivação.

Especificamente quanto às cadeias produtivas globais, trata-se de mecanismo que reconhece o problema da concretização do trabalho decente e que rompe com a posição das empresas multinacionais de não considerarem sua responsabilidade pelas condições de trabalho de empregados que não estão diretamente sob o seu controle. Sua estrutura central repousa na adoção de padrões laborais mínimo em temas sensíveis para todos os trabalhadores inseridos nas cadeias produtivas globais, independentemente das legislações e da postura dos Estados nacionais onde se localizam seus estabelecimentos.

#### **4. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O modelo de produção prevalecente nas empresas multinacionais, marcada pela presença em Estados diversos e pela fragmentação de suas atividades por meio de subsidiárias, subcontratadas e fornecedores, desafia a efetividade dos direitos humanos dos trabalhadores e demanda uma nova organização das entidades sindicais das categorias profissionais.

Essa contatação tem sido discutida no âmbito das organizações internacionais, notadamente na OIT e na ONU, bem como nas organizações sindicais supranacionais. As entidades sindicais paulatinamente reconhecem a necessidade de atuação que ultrapasse os limites nacionais, que canais de comunicação sejam estabelecidos além das fronteiras estatais e que uma estratégia comum de negociação e de reivindicações seja construída.

Nesse contexto, é que se insere a figura dos Acordos Marcos Internacionais e dos Acordos Marcos Globais. Esses acordos podem ser inseridos no conceito amplo de negociação coletiva supranacional.

Vale pontuar que, segundo a opinião expressa na literatura sobre o assunto, esses acordos não são equiparáveis às convenções coletivas de trabalho celebradas no nível estatal, diante da ausência de um marco legal que normatize as partes legitimadas para sua negociação, o procedimento para sua celebração e seus efeitos jurídicos sobre as relações de trabalhos, notadamente sua eficácia *erga omnes* e sua natureza jurídica de fonte formal autônoma no âmbito do Direito do Trabalho.

Aponta-se a importância de que esses acordos, além de compromissos de natureza material, também estabeleçam a adoção de mecanismos procedimentais de monitoramento e de reclamação para os casos de não-cumprimento do pactuado. Essas disposições são fundamentais para promover alguma efetividade dos compromissos assumidos e para tentar minimizar que esses acordos assumam um caráter meramente simbólico.

---

# CADEIAS PRODUTIVAS, CADEIAS DE ABASTECIMENTO E CADEIAS GLOBAIS: OS FUNDAMENTOS CIVILIZATÓRIOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

**Luiz Eduardo Gunther**  
**Marco Antônio César Villatore**

## RESUMO

O século XXI globalizado do ponto de vista econômico e tecnológico apresenta desafios para a compreensão das cadeias produtivas, de abastecimento e globais de valor. Analisar a existência desses fenômenos, especialmente no Brasil, é de fundamental importância. A Organização Internacional do Trabalho envolveu-se nas pesquisas desses temas, especialmente no que diz respeito aos impactos nas relações de trabalho. Importa, assim, conhecer, analisar e compreender como essas cadeias se relacionam com o trabalho decente.

## ABSTRACT

The globalized 21st century from an economic and technological point of view presents challenges for the understanding of production, supply and global value chains. Analyzing the existence of these phenomena, especially in Brazil, is of fundamental importance. The International Labor Organization became involved in research on these topics, especially with regard to impacts on labor relations. It is therefore important to know, analyze and understand how these chains are related to decent work.

---

Luiz Eduardo Gunther

Professor da Graduação e do Programa de Pós-graduação (Mestrado e Doutorado) em Direito do Centro Universitário Curitiba- UNICURITIBA. Desembargador do Trabalho do TRT 9. Membro da Academia brasileira de Direito do Trabalho. Integrante do Grupo de Pesquisas em Sindicalismo do PPGD do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF/CNPq).

Marco Antônio César Villatore

Professor Concursado Permanente da Graduação e do Programa de Pós-graduação (Mestrado e Doutorado) em Direito da UFSC. Coordenador da Especialização em Direito e Processos do Trabalho e Previdenciário da Academia brasileira de Direito Constitucional (ABDConst). Advogado. Membro da Academia brasileira de Direito do Trabalho. Integrante do Grupo de Pesquisas em Sindicalismo do PPGD do Centro Universitário do Distrito Federal (UDF/CNPq).

**PALAVRAS-CHAVE:** cadeias produtivas – de abastecimento – globais de valor – trabalho decente.

**KEYWORDS:** productive – supply – global value chains – decent work.

**SUMÁRIO:** 1 Introdução; 2. Distinções conceituais entre as expressões cadeias produtivas, cadeias de abastecimento e cadeias globais; 3 Exame de cadeias produtivas no Brasil pela OIT; 4 Os significados das cadeias de abastecimento; 5 O reconhecimento das cadeias globais e o impacto nas relações de trabalho; 6 Considerações finais. Referências.

## 1 Introdução

O fenômeno das cadeias produtivas, de abastecimento e globais de valor ainda é pouco estudada no Brasil. Do ponto de vista empresarial, especial – nas áreas da Economia e da Administração, análises demonstram os impactos dessas cadeias na sociedade.

Recentemente, a Organização Internacional do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho passaram a pesquisar os impactos sociais e trabalhistas dessas cadeias, reconhecendo a existência de trabalho infantil, discriminação e trabalho análogo à escravidão nos estudos de campo. Neste artigo busca-se compreender como a globalização do século XXI, e seu conteúdo econômico e tecnológico, incide sobre essas cadeias e refletem nas relações de trabalho.

## 2 Distinções conceituais entre as expressões cadeias produtivas, cadeias de abastecimento e cadeias globais

A globalização criou uma série de transformações no modo de entender as empresas e os trabalhadores. A superação de barreiras geográficas trouxe a necessidade de se compreender como os produtos e serviços surgem, de que modo, por quem, e onde.

As cadeias produtivas mostram as origens e os caminhos que percorrem os trabalhos para o surgimento dos bens postos à disposição para serem industrializados

e/ou comercializados no capitalismo do século XXI.

Cumpra mencionar a cadeia produtiva na agricultura, que começa na prancheta de um pesquisador científico criando novas tecnologias e termina na gôndola de um supermercado. Divide-se, essa cadeia, em três capítulos, o que vem antes da porteira das fazendas, o que se passa dentro das fazendas e o depois da porteira.<sup>1</sup>

Nesse texto, de um especialista na matéria, de 2007, registrou-se que

a soma das cadeias produtivas é o agronegócio, que, no Brasil, é igual a 29% do PIB, gera 37% de todos os empregos, responde por 36% das nossas exportações e por 92% do saldo da nossa balança comercial.<sup>2</sup>

Também as cadeias de abastecimento, uma etapa mais avançada, revelam como os produtos são distribuídos, permitindo uma lógica de solicitações, negociações e entrega do produto final.

As cadeias globais representam a sofisticação desse processo, uma vez que possibilitam que os produtos e bens gerados em um país, ou mais de um, possam ser distribuídos em vários países, em larga escala.

Uma das tarefas mais importantes da pesquisa jurídica é compreender a esclarecer o significado dessas cadeias, uma vez que surgem na Economia, na Administração de Empresas, na Geografia, na História, na Sociologia, para desaguarem, de modo complexo, de forma ampla, no Direito, e de forma mais específica no Direito do Trabalho.

Para as cadeias de produção, ou produtivas, deve-se considerar que atores como o Estado e organizações da sociedade civil, em um determinado espaço geográfico, desempenham tarefas significativas para desenvolver um produto ou serviço final. Quanto às cadeias de fornecimento, ou de abastecimento, representam uma determinada sequência de relacionamentos comerciais entre empresas tendo em vista desenvolver um produto ou serviço final. Já as cadeias de valor, ou cadeias globais, significam o papel, o poder das empresas líderes “nas diferentes etapas do processo de transformação de matérias primas em produtos e serviços para organizar

---

1 RODRIGUES, Roberto. **Cadeias produtivas**. Folha de São Paulo. 23.06.2007

2 RODRIGUES, Roberto. Op. cit.

e coordenar a criação e agregação de valor a um produto ou serviço final.”<sup>3</sup>

A Fundação Getúlio Vargas e a Organização Internacional do Trabalho (OIT – Brasil) debruçaram-se em pesquisas sobre cadeias produtivas específicas com resultados importantes para a compreensão da temática.

A FGV publicou pesquisa sobre as cadeias produtivas do frango e do ovo (em 1996, 125 p.) e também sobre a cadeia produtiva e terceirizada de cosméticos (em 2020). A OIT Brasil apresentou estudos sobre: a) a cadeia produtiva da castanha-do-Brasil (em 2021, 73 p.); b) a cadeia produtiva do gesso (em 2021, 80 p.); c) sobre a cadeia produtiva do óleo de palma (2020, 68 p.); d) algodão com trabalho decente (projeto em andamento até junho de 2024).

Para exemplificar, podem ser apresentados alguns estudos analíticos que foram efetuados sobre diversas cadeias produtivas:

## 2.1 Cadeias produtivas na área da avicultura

Em tese apresentada ao Curso de Pós-Graduação da EAESP/FGV, área de Economia de Empresas com domínio conexo Organização de Recursos Humanos e Planejamento, como requisito para obtenção de título de doutor em Economia, Sonia Santana Martins investigou as “cadeias produtivas do frango e do ovo: avanços tecnológicos e sua apropriação”.

Nessa tese, que tinha como orientador o Professor Walter Belik, tornada pública em 1996, em São Paulo, explícita, em sua análise, a doutoranda, que na cadeia do frango os abatedouros e frigoríficos têm um papel importante na coordenação da cadeia, que não tem paralelo na atuação dos atacadistas de ovos, que se restringe à atividade de intermediação. Desse modo, “os produtores de ovos são empresários mais autônomos, que planejam, decidem e gerenciam por *motu proprio*, enquanto os granjeiros integrados atuam sob o controle dos frigoríficos e produzem de acordo com o planejamento por este estabelecido.”<sup>4</sup>

---

3 FGV DIREITO SP – Centro de Direitos Humanos e Empresas. **Glossário sobre cadeias de valor, de produção ou produtivas e de fornecimento.** Disponível em <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/30073?locale-attribute=en>. Acesso em 05.06.2023.

4 MARTINS, Sonia Santana. **As cadeias produtivas do frango e do ovo: avanços tecnológicos e sua apropriação.** Tese apresentada ao Curso de Pós Graduação da EAESP/FGV, como requisito para

Verifica-se no estudo em apreço que, embora tenham semelhanças por serem atividades relacionadas à criação da mesma ave, as cadeias produtivas do frango e do ovo apresentam também grandes diferenças relacionadas às características do produto final. Enquanto um passa necessariamente por um processo industrial, “que pode se resumir ao abate, depenagem, evisceração e resfriamento ou incluir ainda cortes ou transformação em produtos embutidos emulsionados ou marinados, o outro pode ser consumidos predominantemente *in natura*”<sup>5</sup>

Pode-se observar como as cadeias produtivas envolvem aspectos a ser considerados para quem está envolvido em um determinado trabalho, desde sua fase inicial até sua fase final de produção.

Em outra importante pesquisa, apresenta-se análise da cadeia produtiva da avicultura em Pernambuco, buscando identificar as futuras oportunidades de negócios e os espaços para pequenas e micro empresas. Nesse estudo, mostraram-se outras doze cadeias produtivas: construção civil, têxtil e de confecções, produtos reciclados, indústria naval, indústria de material plástico, refino de petróleo, indústria de poliéster, indústria sucroalcooleira, indústria metalúrgica e produtos de metal, indústria madeira- moveleira, logística e turismo.

Interessa saber que, nessas considerações, levou-se em conta o conceito de cadeia produtiva:

Cadeia produtiva é entendida, neste trabalho, como a malha de interações sequenciadas de atividades e segmentos produtivos que convergem para a produção de bens e serviços (articulação para frente e para trás), articulando o fornecimento dos insumos, o processamento, a distribuição e a comercialização, e mediando a relação do sistema produtivo com o mercado consumidor. A competitividade de cada uma das fases da cadeia e, principalmente, do produto dos seus elos, e, portanto, da capacidade e eficiência produtiva de cada um deles.”<sup>6</sup>

Uma análise bem elaborada sobre a pesquisa e desenvolvimento na cadeia produtiva de frangos de corte no Brasil alerta que, considerada a acirrada competição

.....  
obtenção de título de Doutor em Economia. São Paulo, 1996. Disponível em < <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/4629>>. Acesso em 16.05.2023.

5 MARTINS, Sonia Santana. Op. cit. p.104.

6 Cadeia produtiva da avicultura: cenários econômicos e estudos setoriais. Recife: SEBRAE, 2008. p.9.

global no mercado, “é indispensável que a cadeia continue com uma postura para buscar soluções que atendam às novas e constantes demandas.”<sup>7</sup>

Salientam esses autores, de forma enfática:

A cadeia produtiva de frangos de corte é representada por milhares de produtores, diversas empresas beneficiadoras e exportadoras. Sua organização, capacidade gerencial, inovações tecnológicas introduzidas e o uso de um sistema eficiente de Pesquisa e Desenvolvimento foram as razões desse sucesso.<sup>8</sup>

Em outra pesquisa, analisou-se a cadeia de carne de frango nos mercados brasileiro e mundial de 2002 a 2010.

Nesse estudo, apresentado em janeiro de 2013, o Brasil era considerado o terceiro maior produtor mundial de frangos, enquanto os Estados Unidos apareciam como o principal produtor. O Brasil e os Estados Unidos, à época, eram considerados os principais exportadores de carne de frango. Por outro lado, os mercados consumidores eram considerados diversificados, destacando-se Japão, Arábia Saudita e União Europeia. Explicam os autores da pesquisa que:

O aumento do consumo tende a ser ocasionado pela preferência da população por carne branca, e pela queda dos preços ao longo do tempo. Esse fato deu-se, sobretudo, pelo desenvolvimento tecnológico e pelo aumento de escala das empresas produtoras.<sup>9</sup>

Voltando mais ainda no tempo, em 1997, na cidade de Concórdia -SC, apresentou-se análise sobre a cadeia produtiva de corte no Brasil e na Argentina, com relato que a cadeia agroindustrial avícola brasileira possuía vantagens competitivas em relação àquela da Argentina em razão dos seus aspectos históricos, das condições do mercado nacional e das estratégias agroindustriais. Alertaram os autores da pesquisa, no

---

7 SCHMIDT, Nádia Solange; SILVA, Christian Luiz da. **Pesquisa e Desenvolvimento na Cadeia Produtiva de Frangos de Corte no Brasil**. RESR, Piracicaba, SP, vol.56, n.03, p.467-482, jul/set.2018. p.480.

8 SCHMIDT, Nádia Solange; SILVA, Christian Luiz da. Op. Cit. p.467

9 VOILA, Márcia; TRICHES, Divanildo. **A cadeia de carne de frango: uma análise dos mercados brasileiros e mundial de 2002 a 2010**. Caxias do Sul-RS: IPES – Instituto de Pesquisas Econômicas e Sociais e UCS – Universidade de Caxias do Sul, janeiro de 2013, texto n.044. Disponível em < <http://seer.upf.br/index.php/rtee/article/view/5357>>. Acesso em 07.06.2023.

entanto, que “a competitividade é dinâmica e evolui, podendo ser alterada conforme as interrelações das forças envolvidas.”<sup>10</sup>

Pode-se avaliar, nessas incursões pela cadeia produtiva da avicultura, quanto há para explorar do ponto de vista econômico, sociológico e jurídico nesse tema.

## 2.2 Cadeia produtiva do óleo de palma

No segundo semestre de 2018, pesquisadores visitaram os principais municípios brasileiros produtores de óleo de palma realizando entrevistas com a comunidade local, bem como coletando dados comprobatórios. Revelou-se a persistência de formas inaceitáveis de trabalho, apontando-se caminhos para um setor com trabalho decente.

Segundo aponta a pesquisa, os agricultores ainda estão vinculados às empresas e limitados a contratos que dificultam a promoção do trabalho decente, tornando-se necessário maior transparência nos contratos de parceria.<sup>11</sup>

Constatou a pesquisa que as condições de trabalho nos campos de cultivo do óleo de palma ainda estão aquém do necessário para o bem-estar do trabalhador e a discriminação de gênero ocorre ao longo do processo produtivo

Visto que muitos trabalhadores não são remunerados. Além disso, o trabalho infantil persiste e é usado, principalmente porque faltam aos agricultores familiares a estrutura econômica adequada para evitar que os filhos e as filhas sejam utilizados como mão de obra.<sup>12</sup>

## 2.3 Cadeia produtiva do gesso

Com o objetivo de elaborar o Plano de Desenvolvimento Local (PDL) Gesso 2030, o Ministério Público do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas desenvolveram um diagnóstico sobre

10 CANEVER, Mario Duarte; TALAMINI, Dirceu João Duarte; CAMPO, Antonio Carvalho; SANTOS FILHO, Jonas Irineu dos. **A cadeia produtiva do frango de corte no Brasil e na Argentina**. Concórdia: EMBRAPA – CNPSA, 1997 p.158.

11 OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Cadeia produtiva do óleo de palma – avanços e desafios rumo à promoção do trabalho decente**: análise situacional. OIT/MPT, 2020. Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_817096/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_817096/lang--pt/index.htm). Acesso em 09.06.2023.

12 MATO GROSSO DO SUL. Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso do Sul. **Estudo da cadeia do óleo de palma no Pará revela a persistência de formas inaceitáveis de trabalho e aponta caminhos para o setor**. Disponível em < <https://www.prt24.mpt.mp.br/2-uncategorised/1260-estudo-da-cadeia-do-oleo-de-palma-no-para-revela-a-persistencia-de-formas-inaceitaveis-de-trabalho-e-aponta-caminhos-para-o-setor>>. Acesso em 09.06.2023.

o processo produtivo do gesso. Consideraram as diferentes relações de trabalho envolvidas e o contexto e socioeconômico local da região do Polo Gesseiro do Araripe, localizado em Pernambuco, responsável por cerca de 90% da produção nacional.

Para análise da cadeia produtiva do gesso, inspeções realizadas de 2015 a 2018 alcançaram em torno de 300 empresas, especialmente pequenas e médias, que, em sua maioria, apresentaram irregularidades de ordem de saúde e segurança no trabalho; sendo algumas dessas inclusive, muito graves, anotando indícios de trabalho em condições análogas à de escravo.<sup>13</sup>

## 2.4 Cadeia produtiva da castanha-do-Brasil

Um Acordo de Cooperação celebrado entre o Ministério Público do Trabalho e o Escritório da OIT no Brasil possibilitou a promoção de cadeias produtivas sustentáveis.

Selecionou-se a cadeia produtiva da castanha-do-Brasil, que possui como uma das áreas geográficas de influência na Região da Boca do Acre, no Estado do Amazonas. Entre o segundo semestre de 2018 e o primeiro semestre de 2019 foram realizadas entrevistas com a comunidade local e a coleta de dados, com mais de 150 pessoas entrevistadas.

O resultado da pesquisa indica a ocorrência de descumprimentos dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (PDFT), incluindo a existência de trabalho infantil na atividade produtiva, bem como indícios de trabalho escravo.<sup>14</sup>

## 2.5 Observações apresentadas em Minas Gerais e pelos bancos

Algumas iniciativas extraordinárias já estão sendo tomadas no Brasil com o objetivo de atender aos Princípios enunciados pela Declaração da OIT de 1998.

Uma delas é o Protocolo de Intenções pela Adoção de Boas Práticas Trabalhistas

---

13 OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Cadeia produtiva do gesso – avanços e desafios rumo à promoção do trabalho decente:** análise situacional. Agosto de 2021. Disponível em < [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_817898/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_817898/lang--pt/index.htm)>. Acesso em 09.06.2023.

14 OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Cadeia produtiva da castanha-do-Brasil – avanços e desafios rumo à promoção do trabalho decente:** análise situacional. Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_818868/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_818868/lang--pt/index.htm). Acesso em 09.06.2023.

e Condições de Trabalho decente na Cafeicultura de Minas Gerais, reunindo a OIT, o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), MDS (Ministério do Desenvolvimento Social e Assistência Social, Família e Combate à Fome) e entidades sindicais, bem como o Ministério Público do Trabalho.

O protocolo baseia-se no objetivo concreto de apoiar

Ações conjuntas e articuladas para a formalização e melhoria das condições de trabalho em Minas Gerais. Para as empresas como para trabalhadores, promover melhores condições de trabalho nas cadeias de suprimentos nacionais e globais é de vital importância para um desenvolvimento sustentado, sustentável e inclusivo.<sup>15</sup>

Infelizmente, Minas Gerais se destaca por um déficit de trabalho decente, juntamente com São Paulo, ficando em terceiro lugar no número de trabalhadores em condições análogas à escravidão em 2023, “atrás apenas de Goiás e Rio Grande do Sul. Conforme dados da inspeção do Trabalho do MTE, 156 pessoas já foram resgatadas nessas condições pela fiscalização no Estado neste ano. Durante as 94 ações fiscais realizadas no país, 1.201 trabalhadores foram resgatados, totalizando R\$4,2 milhões a título de reparação de direitos trabalhistas.

Somente em Minas Gerais foram 21 estabelecimentos fiscalizados, com pagamento de R\$ 998.727,43 em verbas rescisórias. No ano passado, dos 2.577 resgates realizados no país, 1081 foram em Minas, que ficou em primeiro lugar no ranking dos Estados com mais resgates no ano. Somente na fiscalização em cafeicultura foram encontrados 117 trabalhadores em situação análoga à de escravo no ano passado e nos primeiros meses de 2023.<sup>16</sup>

Pode-se enfatizar que, desde 2022, a OIT vem apoiando o Estado de Minas Gerais na prevenção e erradicação do trabalho escravo e o trabalho infantil na cadeia produtiva do café.

15 **OIT integra pacto para eliminar o trabalho análogo ao escravo da cafeicultura de Minas Gerais.** Disponível em < [http://www.oit.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS\\_884450/lang--pt/index.htm](http://www.oit.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_884450/lang--pt/index.htm)>. Acesso em 09.06.2023.

16 OIT integra pacto para eliminar o trabalho análogo ao escravo da cafeicultura de Minas Gerais. Op. cit.

Com o título “Sob pressão”, o jornalista José Casado assinala, em artigo assinado recente, que “o sistema bancário promete deixar de emprestar dinheiro a frigoríficos e abatedouros que se abastecem com gado criado em área de crimes ambientais na Amazônia”.<sup>17</sup>

Com prazo de trinta meses (até dezembro de 2025), indústrias e fornecedores devem adotar técnicas de rastreabilidade e de monitoramento em toda a cadeia de produção em propriedade acima de 100 hectares. O crédito fica condicionado à comprovação de origem dos rebanhos em terras regularizadas, sem desmatamento ilegal, embargo judicial ou sobrepostas em zonas de conservação ambiental. Por intermédio dessa autorregulamentação,

Tornam-se passíveis de veto e de punições operações financeiras com empresas urbanas e rurais delinquentes, sobretudo quando reconhecidas pelo histórico de exploração de mão de obra em regime idêntico à escravidão.<sup>18</sup>

O estudo das cadeias produtivas, como se vê, justificam o exame da responsabilidade civil. Isso ocorre por causa da utilização de trabalho análogo à escravidão, entre outras circunstâncias. Como mencionou o artigo sobre o tema, a proposição de medidas de responsabilização civil “no âmbito das cadeias produtivas em decorrência da utilização de trabalho escravo contemporâneo contribui para a eliminação dessa prática, cujos efeitos perduram e manifestam-se dentro de um contexto de discriminação estrutural.”<sup>19</sup>

Não é só a indenização considerada necessária, mas o próprio papel social das empresas que precisa ser observado, como dizem os autores do texto mencionado:

Para além do exercício do papel repressivo das indenizações pelos danos causados decorrentes de condenações judiciais, entende-se que a mudança de postura pode gerar uma alteração no padrão de atuação

---

17 CASADO, José. Sob pressão. Revista Veja de 07 de junho de 2023, p.90.

18 CASADO, José. Op. cit.

19 BRAGA, Mauro Augusto Ponce de Leão; SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; MONTEIRO, Juliano Ralo. Responsabilidade civil no âmbito das cadeias produtivas em situações de trabalho escravo contemporâneo. **Revista Veredas do Direito, Belo Horizonte**, v.18, n.40, p.79-111, janeiro-abril de 2021. p.79

e em ações de responsabilidade social das empresas quanto à rede de fornecedores, em prol de uma estratégia coletiva e coordenada, de cunho privado, com o envolvimento dos próprios responsáveis pelo funcionamento da cadeia de subcontratações.<sup>20</sup>

### 3 Os significados das cadeias de abastecimento

O exame das cadeias de produção, ou produtivas, considera que atores que não integram a cadeia de valor, como o Estado e organizações da sociedade civil, bem como o território, cumprem um papel relevante no desenvolvimento de um produto ou serviço final. Correspondem as cadeias de fornecimento, ou de abastecimento, então, às sequências de relações comerciais entre empresas para o desenvolvimento de um produto ou serviço final.<sup>21</sup>

Em quaisquer das cadeias (produtivas, de abastecimento ou global) deve-se, sempre, levar em conta a observância do trabalho decente ou digno, que é sinalizado pela Organização Internacional do Trabalho como aquele que considera conta a liberdade sindical e a negociação coletiva de trabalho, a não utilização de trabalho infantil, a não existência de trabalho análogo à escravidão, a inexistência de discriminação, e a segurança e saúde no desenvolvimento das atividades laborais.<sup>22</sup>

As cadeias de abastecimento mundiais são estruturas organizacionais complexas, diversificadas, fragmentadas e dinâmicas em evolução. Existe uma vasta gama de termos que as descrevem, incluindo “redes mundiais de produção”, “cadeias de valor mundiais”, e “cadeias de abastecimento mundiais”. Todos esses termos centram-se nas questões básicas de produção e do comércio transfronteiriços, mas com perspectivas ligeiramente diferentes. A OIT utiliza esses termos como sendo sinônimos.

A expressão “cadeias de abastecimento mundiais” refere-se à organização

---

20 BRAGA, Mauro Augusto Ponce de Leão; SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; MONTEIRO, Juliano Ralo. Op. cit., p.103.

21 OIT. **Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais**. Relatório IV. Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 105ª Sessão, 2016. Disponível em < [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_485409.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_485409.pdf)>. Acesso em 13.06.2023.

22 OIT. Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais. Op. cit.

transfronteiriça das atividades necessárias para a produção de bens ou serviços e para a respectiva distribuição aos consumidores, desde a utilização de fatores de produção até às diversas fases de desenvolvimento, produção e fornecimento. Essa conceituação engloba o investimento direto estrangeiro (IDE) por parte de empresas multinacionais (EMN) em filiais com participação a 100% ou em empreendimentos conjuntos, nos quais a EMN tem uma responsabilidade direta pela relação de trabalho. Engloba, ainda, um modelo de fornecimento internacional, cada vez mais generalizado, em que a participação de empresas principais é definida pelos termos e condições de acordos contratuais, ou, por vezes, de acordo tácitos com os seus fornecedores e empresas subcontratadas para fornecimento de bens, fatores de produção e serviços específicos.

As cadeias de abastecimento mundiais tornaram-se uma forma cada vez mais comum de organização de investimento, da produção e do comércio na economia mundial. Em diversos países, particularmente naqueles em vias de desenvolvimento, essas cadeias criaram empregos e oportunidades para o desenvolvimento econômico e social.

Também nesse contexto é possível encontrar implicações negativas. Quando se observa as dinâmicas da produção e das relações laborais na economia mundial, incluindo algumas cadeias de abastecimento mundiais, podem ter implicações negativas nas condições de trabalho. O desabamento do edifício Rena Plaza em 2013, e os incêndios nas fábricas no Paquistão e em Bangladesh em 2012, custaram a vida a mais de 1.500 (mil e quinhentas) pessoas e provocaram um apelo renovado a uma ação global para alcançar condições de trabalho dignas nas cadeias de abastecimento mundiais. Há uma discussão geral, também, sobre as implicações no emprego. Esse debate oferece uma oportunidade importante para se adquirir uma melhor compreensão do modo como a participação nas cadeias de abastecimento mundiais pode contribuir para o desenvolvimento da sustentabilidade, incluindo o crescimento econômico e o trabalho digno para todos. Muitos estudos já exploraram as dimensões econômicas e comerciais das cadeias de abastecimento mundiais. Contudo, tem se concedido menos atenção às implicações no emprego, nas condições de trabalho e nos direitos laborais, incluindo a liberdade de associação e a negociação coletiva. Desse modo, a discussão geral tem uma contribuição original a dar ao debate mundial sobre essas questões.<sup>23</sup>

---

23 OIT. Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais. Op. cit.

Os investimentos diretos estrangeiros (IDE) e as empresas multinacionais (EMN) são aspectos fundamentais na análise das cadeias de fornecimento ou de abastecimento. Muitos países têm atraído IDE e tornaram-se fontes de fornecimento das cadeias de abastecimento mundiais, o que gerou empregos, permitindo que milhões de pessoas, que trabalhavam especialmente na agricultura de subsistência de baixa produtividade acessem a empregos em minas, plantações, indústrias transformadoras ou serviços. Alguns países também retiraram proveitos das EMN e das empresas principais para transferir conhecimentos, competências e tecnologias a instituições públicas e a empresas privadas locais.

Um caso brasileiro, do primeiro semestre de 2023, traz à lume os problemas gerados às cadeias de abastecimento em decorrência de irregularidades das corporações. Na situação das Lojas Americanas detectaram-se fortes indícios de omissão motivados por parte do conselho de administração, das auditorias e dos bancos envolvidos. “O esquema furtou milhões de seus acionistas minoritários, funcionários, fornecedores e credores”.<sup>24</sup>

Como efeitos dessa situação econômica desastrosa menciona-se a desarticulação da vasta cadeia de fornecedores, “que produziu desemprego e difundiu a desconfiança que congelou o mercado de crédito privado e reduziu a arrecadação tributária.”<sup>25</sup>

Por isso merece reflexão os impactos da Lei alemã relativa à cadeia de fornecimento para empresas brasileiras. Em 1º de janeiro de 2023 passou a vigorar, na Alemanha, a lei sobre *due diligence* corporativa para prevenir violações de direitos humanos em cadeias de suprimentos.<sup>26</sup>

Essa norma será aplicável apenas a empresas com 3.000 ou mais empregados, na Alemanha, e a partir de 2024 as empresas com 1.000 empregados ou mais naquele país.

Apesar de direcionada a empresas alemãs, a lei certamente terá efeitos

---

24 RONCAGLIA, André. A fraude nada inocente na Americanas. Folha de São Paulo, 16.06.2023. A30.

25 RONCAGLIA, André. Op.cit.

26 HASTREITER, Michele. Entenda os impactos da lei alemã de cadeia de fornecimento para as empresas brasileiras. **Revista Consultor Jurídico** – CONJUR, 27.12.2022. Disponível em < <https://www.conjur.com.br/2022-dez-27/michele-hastreiter-lei-alema-cadeia-fornecimento>>. Acesso em 21.06.2023.

extraterritoriais, porque obriga as empresas a realizar *due diligence* para prevenir a ocorrência de violações de direitos humanos “em toda sua cadeia de suprimentos, englobando todos os fornecedores de produtos e serviços, desde a extração da matéria-prima até a entrega do produto acabado ou a prestação de serviços aos seus clientes.”<sup>27</sup>

Afinal, pode-se perguntar, o que se entende por *due diligence*. Em breve síntese, “consiste em um procedimento de análise detalhada de documentos e informações de um determinado negócio, com o objetivo de mapear eventuais, passivos, contingências e/ou riscos a ele inerentes”.<sup>28</sup>

## 5 O reconhecimento das cadeias globais e o impacto nas relações de trabalho

As cadeias globais compreendem o papel e o poder das empresas líderes nas diferentes etapas do processo de transformação de matérias primas em produtos e serviços para organizar e coordenar, a criação e agrupamento de um valor a um produto ou serviço final.

Nesse sentido, pode-se falar em cadeias globais de valor quando o fenômeno transcende fronteiras nacionais.

Pode-se afirmar, então, que cadeias globais de valor se distinguem das cadeias produtivas e das cadeias de fornecimento. Não temos na legislação trabalhista esclarecimentos sobre esses significados. Mesmo a regulamentação do empregador, como organização produtiva, ou do grupo econômico, ainda que por coordenação, não são suficientes para abraçar essa nova e impactante realidade global. Pode-se dizer que as cadeias globais de valor consistem em um “processo de produção complexo e fragmentado, no qual etapas se encadeiam desde a concepção, *design*, passando pelos insumos transformados em produtos, incorporando-se partes, peças ou produtos intermediários, que vão sendo agrupados até a chegada ao consumidor final.”<sup>29</sup>

---

27 HASTREITER, Michele. Op. cit.

28 RICCIO, Thiago; PURRI, Laura. Aspectos da due diligence imobiliária. **Revista Consultor Jurídico** – CONJUR, de 06.09.2022.

29 COUTINHO, Aldacy Rachid. **Cadeias globais de valor e responsabilidade social: estratégias para proteção do trabalhador**. In DUTRA, Lincoln Zub (Coord). Direito fundamental ao trabalho: o valor social do trabalho inserido no contexto da sociedade 4.0. Vol. II. Porto: Editorial Juruá, 2020, (p.9-27). p.13-14

A verdade é que, com o avanço da globalização econômica, expandiram-se as alternativas de produção. As empresas que antes atuavam em seus países, passaram a operar para além de suas áreas nacionais, em redes de negócios complexas, fragmentadas e dispersas, as denominadas cadeias globais de valor (CVG). Esse novo modo de atuação permitiu, sem dúvida, a distribuição dos custos e riscos relacionados ao processo produtivo entre as empresas envolvidas.

Entretanto, aqueles fornecedores mais distantes dessas cadeias passaram a experimentar intensa competição visando atender outros padrões de produção, e então muitas vezes operando no mercado informal. Nesse sentido, em dissertação de Mestrado apresentada à Universidade de São Paulo, em 2020 (resumo) Tamara Brezighello Hojaij, assevera com precisão:

Essas condições favorecem o não cumprimento e a violação dos direitos dos trabalhadores. A indústria da moda é exemplar disso. Em 1990, escândalos envolvendo marcas famosas irromperam, afetando sua reputação. As empresas líderes reagiram adotando práticas de autoregulação voluntária, no sentido de englobar questões sociais à gestão empresarial. No entanto, a maior parte dos fornecedores, especialmente aqueles nos níveis mais distantes das CGV, não consegue responder a essas ações, pois envolvem um custo significativo e uma pressão adicional à produção; de modo que os trabalhadores mais vulneráveis não se beneficiam dela ou mesmo sabem que existem.<sup>30</sup>

Esse fenômeno, das cadeias globais, inclusive, está sendo objeto de rastreamento para verificar a origem. Em meio à crescente preocupação com a opacidade e os abusos nas cadeias de suprimentos globais, empresas e funcionários do governo estão “recorrendo cada vez mais a tecnologias como rastreamento de DNA, inteligência artificial e *block chains* para tentar rastrear matérias primas da fonte até a loja.”<sup>31</sup>

---

30 HOJAIJ, Tamara Brezighello. **Cadeias globais de valor e os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU:** critérios e parâmetro da justiça do trabalho para responsabilizar empresas da indústria da moda por trabalho em condições análogas à de escravo em suas cadeias. Dissertação apresentada à USP em 2020. Resumo Disponível em < <https://repositorio.usp.br/item/003080146>>. Acesso em 28.06.2023.

31 SWANSON, Ana. **IA e DNA rastreiam origem de cadeias globais.** Folha de São Paulo, 16.04.2023, p.A24.

Em julho de 2022, os Ministros das Relações Exteriores e do Comércio Exterior do Brasil, Alemanha, Austrália, Canadá, Espanha, Estados Unidos, França, Índia, Indonésia, Itália, Japão, México, Países Baixos, Reino Unido, República da Coreia, República Dominicana do Congo e União Europeia debateram as atuais ameaças às cadeias de suprimentos globais, formas de enfrentá-las e como assegurar maior resiliência dessas cadeias para o futuro. Ao final dessa reunião ministerial, adotou-se a Declaração Conjunta sobre Cooperação em Cadeias de Suprimentos Globais.

Um dos aspectos essenciais trazidos por essa Declaração Conjunta decorre do incentivo à “sustentabilidade global e à conduta empresarial responsável em todas as cadeias de suprimentos, bem como os objetivos estabelecidos em acordos ambientais multilaterais relevantes dos quais são partes, incluindo a Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas (UNFCCC) e o Acordo de Paris”.<sup>32</sup>

Incentiva, ainda, a Declaração, que sejam adotadas práticas comerciais responsáveis, reconhecendo a importância de implementar as

Obrigações previstas nas convenções internacionais do trabalho ratificadas pelos respectivos países ao longo de toda a cadeia de valor para garantir que a abertura de novas opções de fornecimento ou cadeia de suprimentos não reduza os compromissos existentes na defesa dos direitos humanos. Isso indica a intenção de cooperar para erradicar o uso de trabalho forçado nas cadeias de suprimentos globais.<sup>33</sup>

Pelo que se expôs, é possível compreender que o foco na cadeia global de valor, cadeia produtiva, cadeia de fornecedores, cadeia de suprimentos ou outra que denote que “há uma implicação mútua de controle de responsabilidade, se constitui na forma mais certa de garantir o progresso em termos de proteção”<sup>34</sup>. Especificamente, no caso do Brasil, quando se sustenta um projeto, ou uma estratégia de proteção do trabalho, abrem-se possibilidades “para maior inspeção das empresas nas cadeias global de

---

32 BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Nota à imprensa n.119. **Declaração conjunta sobre Cooperação em Cadeias de Suprimentos Globais**. Disponível em < [https://www.gov.br/mre/pt-br/canal\\_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-conjunta-sobre-cooperacao-em-cadeias-de-suprimentos-globais](https://www.gov.br/mre/pt-br/canal_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-conjunta-sobre-cooperacao-em-cadeias-de-suprimentos-globais)>. Acesso em 28.06.2023.

33 BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Op. cit.

34 COUTINHO, Aldacy Rachid. Op. cit., p.26

valor, e portanto, da participação do Brasil na economia mundial.”<sup>35</sup>

No momento em que se discute o trabalho decente, ou digno, mas cadeias globais de valor, torna-se necessário considerar as implicações, possibilidades e desafios. Nesse sentido, o olhar em relação às empresas, quando se debate sobre as cadeias globais, deve ser, sem dúvida, como definir a responsabilidade de uma empresa sobre sua cadeia de produção. Pode-se, assim, dizer que os impactos de atividades reais ou potenciais levam a definir-se a responsabilidade sobre a sociedade, incluindo o meio ambiente.<sup>36</sup>

Considera-se, desse modo, indispensável o entendimento de que a responsabilidade não pode ser auto definida pelas empresas, mas, sim, pela sociedade, pois só esta encontra, nos mecanismos públicos, a forma mais desenvolvida de expressá-las; e onde esses mecanismos não definam as responsabilidades, aí sim a empresa deve buscar identificá-las examinando os impactos que causam. Para que esse desiderato possa ser alcançado é indispensável o desenvolvimento de

Mecanismos de diligência social e ambiental nas grandes empresas, principalmente, mas nas pequenas também. Uma verificação das atividades do contexto, dos **stakeholders** potencial ou efetivamente impactados, os pontos críticos, parece necessária. E a sociedade tem um papel importante ao ser envolvida nesse processo.<sup>37</sup>

Um extraordinário levantamento técnico sobre problemas relacionados ao trabalho decente (seguro), com o título “Monitor do Trabalho Decente”, está, finalmente disponível na internet. É o resultado de uma iniciativa de inovação da Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus no contexto Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8 (Trabalho decente e crescimento econômico) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

Trata-se de solução para identificar, com o uso de Inteligência Artificial (IA),

35 COUTINHO, Aldacy Rachid. Op. cit., p.26.

36 SCHERER, Clóvis. O trabalho decente nas cadeias globais de valor – considerações sobre implicações, possibilidades e desafios. In OIT BRASIL. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e diálogos tripartites**. Disponível em < [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_626908.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf)>. Acesso em 28.06.2023.

37 SCHERER, Clóvis. Op. cit.

processos julgados relativos aos temas: Trabalho Infantil, Assédio Sexual, Contratos de Aprendizagem e Trabalho Análogo ao Escravo, a organizar, consolidar e disponibilizar dados e informações desses processos em painéis de *Business Intelligence* (BI).

Até 13.06.2023, com base no teor de sentenças, decisões e acórdãos proferidos pela Justiça do Trabalho desde 1º de junho de 2020, o modelo de classificação, baseado em IA, identificou e classificou 69.324 desses documentos e 44.934 processos que trataram dessas temáticas afetas ao Trabalho Decente em toda a Justiça do Trabalho de 1º e 2º graus.<sup>38</sup>

Recente trabalho de pesquisa, organizado pela Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes constatou dois aspectos fundamentais, na jurisprudência do TST: a) que o tema trabalho decente ainda é pouco debatido; b) que essa temática pe resolvida com fundamento nas normas constitucionais e infraconstitucionais, sem aplicar as normas e princípios do Direito Internacional do Trabalho.<sup>39</sup>

#### 6 Considerações finais

O contributo desse estudo relaciona-se à análise e compreensão do fenômeno das cadeias (produtivas, de abastecimento e globais de valor) quanto ao impacto que causam nas relações de trabalho e me toda a sociedade.

Não é possível ignorar a existência dessas cadeias, que constituem parâmetro econômico e social de grande relevância. A questão central é como garantir o trabalho decente nessas cadeias, protegendo quem trabalha dos efeitos nefastos do trabalho infantil, da discriminação e do trabalho análogo à escravidão.

#### Referências

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **Trabalho decente**: uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: LTr, 2023. p.170.

BRAGA, Mauro Augusto Ponce de Leão; SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; MONTEIRO, Juliano Ralo. Responsabilidade civil no âmbito das cadeias produtivas em situações de

---

38 PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Monitor do Trabalho decente**. Disponível em < <https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=8696518>>. Acesso em 29.06.2023.

39 ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **Trabalho decente**: uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: LTr, 2023. p.170.

trabalho escravo contemporâneo. **Revista Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v.18, n.40, p.79-111, janeiro-abril de 2021. p.79

BRAGA, Mauro Augusto Ponce de Leão; SÁ, Emerson Víctor Hugo Costa de; MONTEIRO, Juliano Ralo. Op. cit., p.103.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Nota à imprensa n.119. **Declaração conjunta sobre Cooperação em Cadeias de Suprimentos Globais**. Disponível em < [https://www.gov.br/mre/pt-br/canais\\_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-conjunta-sobre-cooperacao-em-cadeias-de-suprimentos-globais](https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-conjunta-sobre-cooperacao-em-cadeias-de-suprimentos-globais)>. Acesso em 28.06.2023.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Op. cit.

**Cadeia produtiva da avicultura:** cenários econômicos e estudos setoriais. Recife: SEBRAE, 2008. p.9.

**Cadeia produtiva da castanha-do-Brasil – avanços e desafios rumo à promoção do trabalho decente:** análise situacional. Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_818868/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_818868/lang--pt/index.htm). Acesso em 09.06.2023.

**Cadeia produtiva do gesso – avanços e desafios rumo à promoção do trabalho decente:** análise situacional. Agosto de 2021. Disponível em < [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_817898/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_817898/lang--pt/index.htm)>. Acesso em 09.06.2023.

**Cadeia produtiva do óleo de palma – avanços e desafios rumo à promoção do trabalho decente:** análise situacional. OIT/MPT, 2020. Disponível em [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_817096/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_817096/lang--pt/index.htm). Acesso em 09.06.2023.

CANEVER, Mario Duarte; TALAMINI, Dirceu João Duarte; CAMPO, Antonio Carvalho; SANTOS FILHO, Jonas Irineu dos. **A cadeia produtiva do frango de corte no Brasil e na Argentina**. Concórdia: EMBRAPA – CNPSA, 1997 p.158.

CASADO, José. Sob pressão. **Revista Veja** de 07 de junho de 2023, p.90.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Cadeias globais de valor e responsabilidade social: estratégias para proteção do trabalhador. In DUTRA, Lincoln Zub (Coord). **Direito**

**fundamental ao trabalho:** o valor social do trabalho inserido no contexto da sociedade 4.0. Vol. II. Porto: Editorial Juruá, 2020, (p.9-27). p.13-14

FGV DIREITO SP – Centro de Direitos Humanos e Empresas. **Glossário sobre cadeias de valor, de produção ou produtivas e de fornecimento.** Disponível em <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/30073?locale-attribute=en>. Acesso em 05.06.2023.

HASTREITER, Michele. Entenda os impactos da lei alemã de cadeia de fornecimento para as empresas brasileiras. **Revista Consultor Jurídico – CONJUR**, 27.12.2022. Disponível em < <https://www.conjur.com.br/2022-dez-27/michele-hastreiter-lei-alema-cadeia-fornecimento>>. Acesso em 21.06.2023.

HOJAIJ, Tamara Brezighello. **Cadeias globais de valor e os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU:** critérios e parâmetro da justiça do trabalho para responsabilizar empresas da indústria da moda por trabalho em condições análogas à de escravo em suas cadeias. Dissertação apresentada à USP em 2020. Resumo Disponível em < <https://repositorio.usp.br/item/003080146>>. Acesso em 28.06.2023.

MARTINS, Sonia Santana. **As cadeias produtivas do frango e do ovo:** avanços tecnológicos e sua apropriação. Tese apresentada ao Curso de Pós Graduação da EAESP/ FGV, como requisito para obtenção de título de Doutor em Economia. São Paulo, 1996. Disponível em < <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/4629>>. Acesso em 16.05.2023.

MATO GROSSO DO SUL. Ministério Público do Trabalho em Mato Grosso do Sul. **Estudo da cadeia do óleo de palma no Pará revela a persistência de formas inaceitáveis de trabalho e aponta caminhos para o setor.** Disponível em < <https://www.prt24.mpt.mp.br/2-uncategorised/1260-estudo-da-cadeia-do-oleo-de-palma-no-para-revela-a-persistencia-de-formas-inaceitaveis-de-trabalho-e-aponta-caminhos-para-o-setor>>. Acesso em 09.06.2023.

**OIT integra pacto para eliminar o trabalho análogo ao escravo da cafeicultura de Minas Gerais.** Disponível em < [http://www.oit.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS\\_884450/lang--pt/index.htm](http://www.oit.org/brasil/brasilia/noticias/WCMS_884450/lang--pt/index.htm)>. Acesso em 09.06.2023.

OIT integra pacto para eliminar o trabalho análogo ao escravo da cafeicultura de Minas

Gerais. Op. cit.

OIT. **Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais**. Relatório IV. Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 105ª Sessão, 2016. Disponível em < [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_485409.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_485409.pdf)>. Acesso em 13.06.2023.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região - **TRT-PR disponibiliza acesso ao Monitor do Trabalho Decente**. Disponível em < <https://www.trt9.jus.br/portal/noticias.xhtml?id=8696518>>. Acesso em 29.06.2023.

RICCIO, Thiago; PURRI, Laura. Aspectos da *due diligence* imobiliária. **Revista Consultor Jurídico – CONJUR**, de 06.09.2022.

RODRIGUES, Roberto. Cadeias produtivas. **Folha de São Paulo**. 23.06.2007

RONCAGLIA, André. A fraude nada inocente na Americanas. **Folha de São Paulo**, 16.06.2023. A30.

SCHERER, Clóvis. O trabalho decente nas cadeias globais de valor – considerações sobre implicações, possibilidades e desafios. In DIT BRASIL. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e diálogos tripartites**. Disponível em < [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_626908.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf)>. Acesso em 28.06.2023.

SCHMIDT, Nádia Solange; SILVA, Christian Luiz da. Pesquisa e Desenvolvimento na Cadeia Produtiva de Frangos de Corte no Brasil. **RESR**, Piracicaba, SP, vol.56, n.03, p.467-482, jul/set.2018. p.480.

SWANSON, Ana. IA e DNA rastreiam origem de cadeias globais. **Folha de São Paulo**, 16.04.2023, p.A24.

VOILA, Márcia; TRICHES, Divanildo. **A cadeia de carne de frango: uma análise dos mercados brasileiros e mundial de 2002 a 2010**. Caxias do Sul-RS: IPES – Instituto de Pesquisas Econômicas e Sociais e UCS – Universidade de Caxias do Sul, janeiro de 2013, texto n.044. Disponível em < <http://seer.upf.br/index.php/rtee/article/view/5357>>. Acesso em 07.06.2023.

## ACORDOS MARCO GLOBAIS, SINDICATOS E GLOBALIZAÇÃO

**Alberto Emiliano De Oliveira Neto**

**Tatyana Scheila Friedrich**

### INTRODUÇÃO

A negociação coletiva transnacional e os Acordos Marco Globais - AMG foram objetos de pesquisa de doutoramento desenvolvida no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPR, sob a orientação da Professora Tatyana Scheila Friedrich. Com base nessa pesquisa, em setembro de 2020 foi publicado pela editora RTM, em parceria com o Instituto Edésio Passos, o livro *Negociação Coletiva Transnacional: Acordo Marcos Globais, Sindicatos e Globalização*. O presente artigo apresenta um resumo da pesquisa, dando ênfase aos critérios de análise utilizados para o estudo dos AMG.

Os Acordos Marco Globais serão analisados como base nos critérios definidos pela Comissão Europeia, tais como país sede da empresa transnacional signatária, setor de atividade econômica, ano da assinatura, partes signatárias, abrangência territorial e legislação utilizada como referência. Tendo como base parte dos AMG pesquisados, também serão apresentadas as seguintes categorias de análise:

---

Alberto Emiliano De Oliveira Neto

Procurador do Trabalho. Doutor em Direito (UFPR). Mestre em Direito (PUC-SP). Professor convidado da Escola Superior do Ministério Público da União - ESMPU. Professor em Cursos de Pós-Graduação em Direito. Autor do livro "Contribuições Sindicais", publicado pela LTr. Tem experiência nas áreas de Direito Sindical, Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Constitucional.

Tatyana Scheila Friedrich

Possui graduação em Direito pela UFPR (1996), Aperfeiçoamento pela City University (UK/1998), Mestrado (2002) e Doutorado (2005) pela Universidade Federal do Paraná, Pós-doutorado na Fordham University, NY (2015). Atualmente é professora Titular da Universidade Federal do Paraná, líder do Grupo de Pesquisa Nupesul - Núcleo de Pesquisa em Direito Público do Mercosul PPGD//UFPR

- Natureza jurídica
- Conteúdo
- Abrangência
- Publicidade e Implementação
- Monitoramento e Resolução de Litígios.

Ao se resumir o conteúdo de uma pesquisa de quatro anos de duração, pretende-se demonstrar o grande leque de possibilidades da negociação coletiva transnacional, bem como suscitar à comunidade acadêmica a importância do tema e a necessidade da ampliação dos estudos sobre a organização e atuação das entidades sindicais (e demais coletivos) para além dos limites do Estado-nação.

## **1. EMPRESAS TRANSNACIONAIS, SHOPPING DE LEIS E DIREITO TRANSNACIONAL DO TRABALHO**

O Estado-nação, detentor do monopólio de produção da norma desde a Modernidade, tem enfrentado dificuldades diante de grandes corporações que transcendem os limites de suas fronteiras. A esse respeito, deve-se considerar o surgimento e desenvolvimento de empresas transnacionais mais ricas e poderosas em comparação a algumas Nações soberanas que integram organizações internacionais como ONU e OIT.

Organizadas em rede, as empresas transnacionais contam com uma cadeia de fornecedores e prestadores de serviço espalhadas em todo o planeta. Cadeias produtivas e empresas transnacionais são elementos de um capitalismo globalizado, que apresentam potencialidades contraditórias. Ao mesmo tempo em que geram riqueza e desenvolvimento, podem causar graves violações aos direitos humanos e ao meio ambiente.

Supiot desenvolveu o conceito de *law shopping* para denunciar as empresas capazes de escolher o sistema jurídico estatal mais favorável. O impacto sobre o Direito do Trabalho e a capacidade de atuação dos sindicatos, estabelecidos sobre marcos do fordismo, é inevitável e extremamente prejudicial às trabalhadoras e aos

trabalhadores<sup>1</sup>. A competição entre os Estados não é mais apenas econômica, passa a ser jurídica. Se no modelo de investimento estrangeiro, a empresa multinacional se instala em determinado Estado e se submete à livre concorrência com as demais empresas, todas submetidas ao mesmo sistema jurídico, o que pode ser classificado como um processo virtuoso; na deslocalização presente nas cadeias globais, a empresa recorre a produtos e serviços localizados nos Estados caracterizados pelo baixo nível de proteção social e pela baixa remuneração. Conseqüentemente, não são os produtos que entram em concorrência, mas sim os sistemas normativos, alocados na prateleira desse *shopping* de leis (SUPIOT, 2014, p. 53-64; 2016, p. LXVII-LXIX, L-LIV; OLIVEIRA NETO, 2020).

O Direito Internacional, fruto da manifestação da vontade dos Estados soberanos, têm dificuldade em lidar com a *lex mercatoria*<sup>2</sup>. A esse respeito, nos anos 1950, Jessup já apontava suas limitações, bem como entendia ser necessário um conceito mais amplo para abranger todas as normas que regulam atos ou fatos que transcendem as fronteiras nacionais. É daí que surge o Direito Transnacional com pretensões de enfrentar as mudanças do mercado, mediante a participação de diversos atores, desenvolvendo autorregulação para questões próprias de uma dimensão global (JESSUP, 1956, p. 01-08; OJEDA AVILÉS, 2013, p. 21-24; OLIVEIRA NETO, 2020).

Meio século depois, Ojeda Avilés (2013, p. 32-40) apresenta o conceito de Direito Transnacional do Trabalho, cujo conteúdo abrange tanto as normas processuais que, semelhantemente ao Direito Internacional Privado, buscam resolver os conflitos entre leis e tribunais de distintos países, quanto às normas materiais voltadas à tutela transnacional do trabalhador. Como fontes do Direito Transnacional do Trabalho, destacam-se:

---

1 Supiot (2005, p. 179-180 e 193-199; OLIVEIRA NETO, 2020) também recorre ao conceito “governança por números”, sob a perspectiva de que os números representam uma linguagem universal capaz de regular todas as relações no planeta. Se na democracia, garantida pelo Estado de Direito, todos devem contribuir para um ideal comum (o interesse geral prevalece sobre o interesse particular), na globalização econômica, fundada em princípios neoliberais, as regras são estabelecidas para fazer prevalecer os interesses privados, devidamente calculados e capazes de proporcionar um mundo supostamente mais justo. Nesse novo contexto, não se fala mais em governo, mas sim em governança.

2 A *lex mercatória*, entendida como forma de regulação que se desenvolveu no comércio medieval e que desde a segunda metade do século XX ressurgiu como lei consuetudinária transnacional fundada em acordos firmados no âmbito da comunidade internacional formada por empresas comerciais, marítimas, seguradoras e bancárias (RODOTÀ, 2014, p. 69-70; NEGRI, 2003, p. 80; MONERO PÉREZ, 2017, p. 49-51; OLIVEIRA NETO, 2020).

- a) Normas de organizações internacionais como ONU, OIT, União Europeia, tratados bilaterais e multilaterais;
- b) Contratos coletivos transnacionais, com destaque para os Acordos Marco Globais e demais acordos firmados entre sindicatos internacionais e empresas transnacionais;
- c) normas produzidas por organizações privadas como a *International Standards Organization* (ISO);
- d) normas produzidas por sujeitos transnacionais, tais como os códigos de conduta das empresas transnacionais;
- e) laudos arbitrais transnacionais;
- f) leis autônomas, tais como a ATCA 1789.

Definido os limites do Estado-nação diante do poder das empresas transnacionais, bem como alertado para a presença de um *shopping* de leis que estabelece um quadro de concorrência entre os países, estabelece-se o ambiente para a análise da negociação coletiva transnacional, na forma dos Acordos Marco Globais, cuja fundamentação jurídica recorre ao Direito Transnacional do Trabalho. Mas antes de adentrar no tema principal, de forma panorâmica será apresentado como os sindicatos têm se organizado em mundo globalizado.

## 2. PARA QUE SERVEM OS SINDICATOS?<sup>3</sup>

Nos regimes democráticos a atuação dos sindicatos se materializa na apresentação de contraposição a toda e qualquer narrativa com pretensões hegemônicas. Diante de um contexto de prevalência do neoliberalismo, é de extrema importância permitir que os sindicatos possam apresentar suas pautas contestatórias, o que só é possível nos regimes democráticos, notadamente aqueles que se consolidam após o término da 2ª Guerra Mundial.

---

<sup>3</sup> A respeito do papel dos sindicatos, Baylos Grau (2012) é autor da obra intitulada “¿Para qué sirve un sindicato? Instrucciones de uso.” Em aproximadamente 150 páginas, o professor espanhol apresenta um breve relato sobre as funcionalidades das entidades sindicais, bem como suas perspectivas diante da globalização. O título da obra se origina em uma campanha publicitária produzida pelo sindicato australiano (ATUC) com base no filme “A vida de Brian”, que pretende destacar a importância dos sindicatos nas conquistas históricas dos trabalhadores.

Além da participação dos sindicatos na consolidação dos regimes democráticos, suas lutas em prol da justiça social não podem se restringir aos limites territoriais do Estado. Cabe aos sindicatos, o que vem sendo feito desde a origem da organização sindical, estabelecer conexões com organizações de trabalhadores localizados em outros países. Tão somente essa solidariedade internacional será capaz de se contrapor ao *shopping* de leis denunciado por Supiot<sup>4</sup>.

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT já se debruçou sobre a participação dos trabalhadores em reuniões sindicais internacionais (CLS, §§ 150 e 151). Semelhantemente, o Protocolo de San Salvador assegura a formação de organizações sindicais internacionais (art. 8º). Esse processo de cooperação requer o desenvolvimento da solidariedade entre os diversos sindicatos envolvidos, objetivando evitar a pressão sobre salários e condições de trabalho, bem como impedir a competição entre os países (OLIVEIRA NETO, 2020).

Dentre as inúmeras entidades sindicais internacionais, duas têm desempenhado um papel de destaque em relação aos Acordos Marco Globais. Próximo de Genebra, em Nyon, instalou-se a *UNI Global Union*, federação sindical global que representa mais de 20 milhões de trabalhadores do setor de serviços localizados em 150 países. Criada no ano 2000 com o nome de *Union Network International*, essa entidade reuniu quatro organizações sindicais globais: *International Federation of Employees, Technicians and Managers* (FIET), *Media and Entertainment International* (MEI), *International Graphical Federation* (IGF) e *Communications International* (CI). Em março de 2009, passou-se a chamar *UNI Global Union* (UNI, 2019a; OLIVEIRA NETO, 2020).

Não menos importante, a *IndustriALL Global Union*, sediada na cidade de Genebra, representa 50 milhões de trabalhadores em 140 países nos setores de mineração, energia e manufatura. Fundada em 19 de junho de 2012, essa federação sindical global reúne afiliados das antigas federações sindicais internacionais *International Metalworkers' Federation* (IMF), *International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions* (ICEM) e *International Textiles Garment and Leather Workers' Federation* (ITGLWF)

---

4 A necessidade de internacionalização dos sindicatos, dentre outros aspectos, decorre da diluição dos centros decisórios do capital para além das fronteiras nacionais, o que restringe as possibilidades de exercer um controle civilizatório no âmbito da negociação coletiva meramente local. É inegável o enfraquecimento da defesa do trabalho no âmbito nacional, cuja negociação coletiva, muitas vezes, presta-se tão somente à precarização da condição do trabalhador. Nem os sindicatos locais nem o Estado se apresentam capazes de enfrentar o capitalismo global (ANTUNES, 2003; REIS e NICOLLI, 2015, p. 117-118; OLIVEIRA NETO, 2020).

(INDUSTRIALL, 2019a; OLIVEIRA NETO, 2020).

Os Acordos Marco Globais, instrumentos de negociação coletiva firmados entre federações sindicais globais e as empresas transnacionais, tutelam os trabalhadores contratados diretamente, podendo também abranger aqueles contratados por fornecedores e prestadores de serviços. Como será demonstrado, tais instrumentos têm se apresentado como importante ferramenta de tutela das trabalhadoras e dos trabalhadores que compõem os elos das diversas cadeias produtivas que se espraiam por diversos países.

### 3. ACORDOS MARCO GLOBAIS

*Global Framework Agreements, International Framework Agreements, Acuerdos Marco Internacionales, Acuerdos Marco Mundiales, Acuerdos Marco Transnacionales*, Acordos Marco Globais e Acordos Marco Internacionais são denominações utilizadas para se referir aos acordos firmados entre empresas transnacionais e federações sindicais globais com o objetivo de tutelar trabalhadoras e trabalhadores localizados em mais de um país (BAYLOS GRAU, 2005; CONTRAF, 2019; CORREA CARRASCO, 2016; DROUIN, 2008; GALLIN, 2008; GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, 2015; HAMMER, 2008; PAPADAKIS, K. CASALE, G., TSOTROUDI, K., 2008; PAPADAKIS, 2008; SOBCZAK, 2008; ROJAS, 2017; OLIVEIRA NETO, 2020)<sup>5</sup>.

A palavra “marco” remete a vários significados, podendo-se destacar o sentido figurado de fato ou evento de extrema relevância que marca época e transforma o rumo da história geral, bem como determinado ponto de referência (MICHAELIS, 2019). Pode também ser entendido como norma que estabelece princípios, garantias e deveres para determinado segmento. Nesse sentido, o Marco Civil da Internet (Lei n.

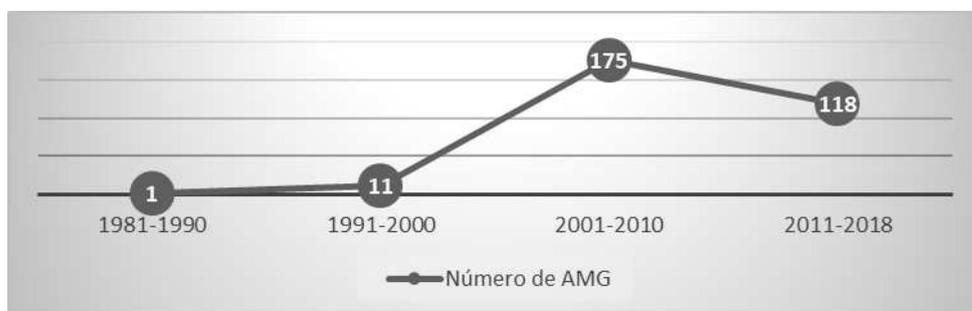
5 O primeiro Acordo Marco Global foi assinado entre a International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) e a transnacional francesa de alimentos BSN (Danone desde 1994), em 23 de agosto de 1988, na cidade de Genebra. Intitulado Common Viewpoint IUF/BSN, esse AMG propõe, observada a legislação nacional e os acordos coletivos, desenvolver várias iniciativas coordenadas nos estabelecimentos do empregador voltadas, dentre outras iniciativas a promover treinamento, informação, igualdade de gênero e liberdade sindical (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020). Dentre os principais fatores do desenvolvimento dos AMG, Papadakis (2008, p. 05-07) e Gallin (2008, p. 15-41) destacam-se: 1. A resposta do movimento sindical aos desafios da globalização por meio de uma série de fusões, entre os anos de 1990 a 2006, que resultaram na constituição de sindicatos globais; 2. Os esforços de integração regional, principalmente na Europa; 3. O foco na negociação com um único empregador, a empresa transnacional, ao invés de vários empregadores; 4. O surgimento de uma nova geração de atores acostumados a um amplo espectro de práticas inovadoras.

12.965/14), tem por objetivo estabelecer princípios, garantias e deveres para o uso da Internet no Brasil (OLIVEIRA NETO, 2020).

A Comissão Europeia, com o auxílio da OIT, desenvolveu uma plataforma de identificação e catalogação dos Acordos Marco Globais firmados nas últimas 4 décadas. Esse projeto relaciona os acordos, internacionais e europeus, que contaram com a participação de confederações internacionais, federações sindicais globais, conselhos de empresa (europeus e mundiais), sindicatos locais e demais representantes dos trabalhadores (OLIVEIRA NETO, 2020).

Ao todo foram catalogados 321 AMG, acrescidos dos 2 acordos multilaterais de Bangladesh, sendo possível consultar o texto integral de 296 instrumentos. Em uma análise evolutiva, apurou-se que o auge do Acordos Marco Globais ocorreu na primeira década do século XXI, momento no qual foi alcançada a marca de 175 instrumentos firmados. A partir da última década, constatou-se um declínio do número de novos AMG firmados, o que sinaliza maiores desafios às federações sindicais globais e à tutela das trabalhadoras e dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

Gráfico 1 – Evolução numérica dos AMG



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

A preponderância de empresas transnacionais europeias nesse processo de negociação coletiva transnacional levanta a questão sobre a formação de um sistema de proteção dos trabalhadores majoritariamente eurocêntrico (OLIVEIRA NETO, 2020). A maioria esmagadora dos AMG firmados têm como signatários empresas sediadas na Zona Euro. Dentre outros aspectos, apura-se que a legislação que regula a Comunidade Europeia está fundada no Direito Transnacional que, respeitada a autonomia dos Estados membros, dá espaço a outras fontes jurídicas, dentre as quais as que são fruto

do diálogo social que se estabelece entre empresas transnacionais e sindicatos globais.

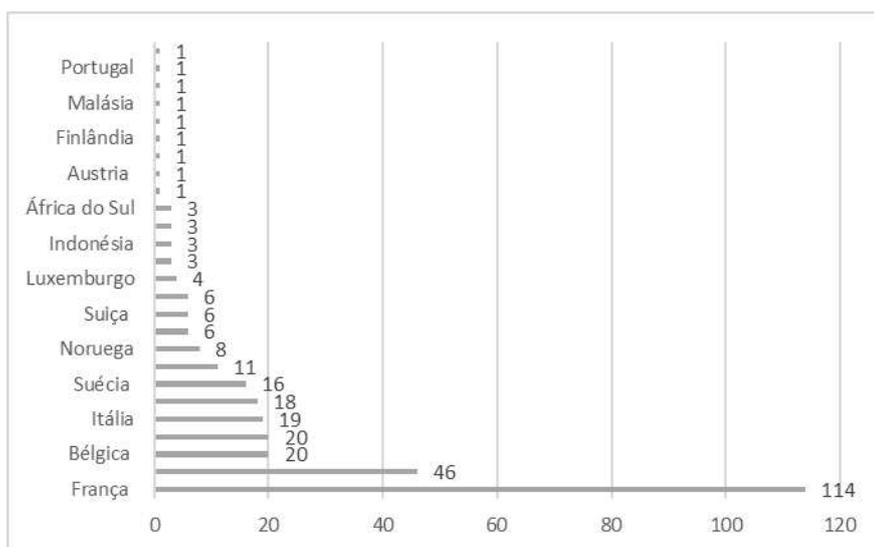
Gráfico 2 – Continente sede da empresa



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

Entre os países da Zona do Euro, as empresas francesas têm grande destaque na assinatura de AMG, sendo seguidas por companhias transnacionais sediadas na Alemanha, Bélgica e nos EUA. O Brasil ocupa a 10a posição com apenas 6 empresas signatárias. Como demonstrado no gráfico anterior, o Brasil concentra a totalidade dos acordos firmados na América do Sul, o que nos permite supor a importância de incrementar o diálogo social transnacional latino-americano.

Gráfico 3 – País sede da empresa



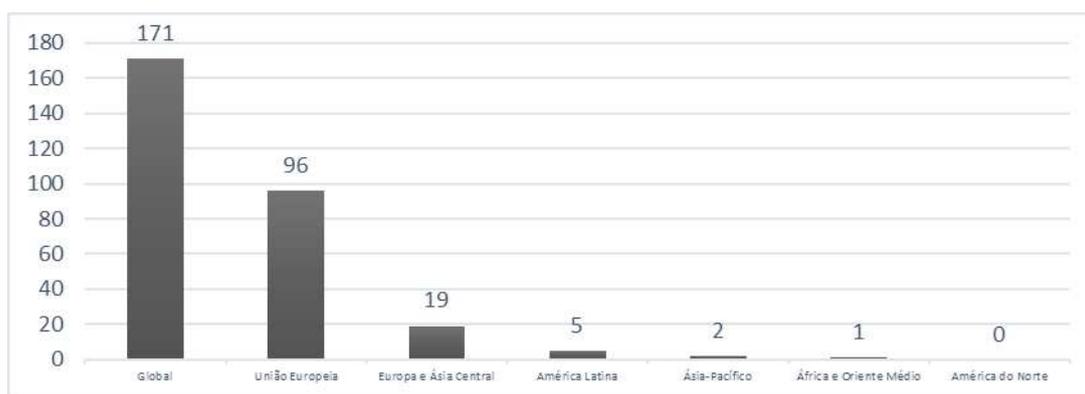
Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

No Brasil, a UNI Global Union têm firmado Acordos Marco Globais com o Banco do Brasil e o Itaú-Unibanco S/A, instituições financeiras que ocupam papel de destaque nos cenários brasileiro e mundial. Em 30 de maio de 2011 o Banco do Brasil firmou AMG com a UNI-Américas, subsidiária americana da UNI Global Union. Esse acordo, renovado sucessivamente, conta com uma versão mais recente assinada em 24 de janeiro de 2019 (CONTRAF, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

O conteúdo do Acordo Marco Global firmado pelo Itaú é muito semelhante ao acordo firmado entre a UNI Global Union e o Banco do Brasil. Com vigência de 24 meses, aborda o diálogo social e a responsabilidade social empresarial, bem como estabelece o compromisso do Itaú em relação à Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e aos dez princípios do Pacto Global (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

A base de dados elaborada pela Comissão Europeia relaciona tanto Acordos Marco Europeus quanto Acordos Marco Globais. Não obstante a preponderância de empresas europeias, esses acordos se apresentam com projeção mundial sob a premissa de garantir direitos sociais mínimos a países que não integram a Comunidade Europeia. Propaga-se, portanto, maior homogeneidade nas condições de trabalho em todos os elos da cadeia produtiva (OLIVEIRA NETO, 2020).

Gráfico 4 – Abrangência



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

As federações sindicais globais, responsáveis por pautas amplas e gerais, fundadas em pontos de convergência com os sindicatos locais, têm defendido a adoção

de estratégias globais, dentre as quais o projeto de trabalho decente preconizado pela OIT. IndustriALL, UNI Global Union, BWI e IUF<sup>6</sup>, com grande destaque, recorrem a Acordos Marco Globais como ferramenta voltada à tutela de direitos sociais dos trabalhadores em face das empresas transnacionais e, na medida do possível, dos fornecedores que integram a cadeia produtiva liderada por tais empresas (OLIVEIRA NETO, 2020).

Gráfico 5 – AMG firmados por federações sindicais globais



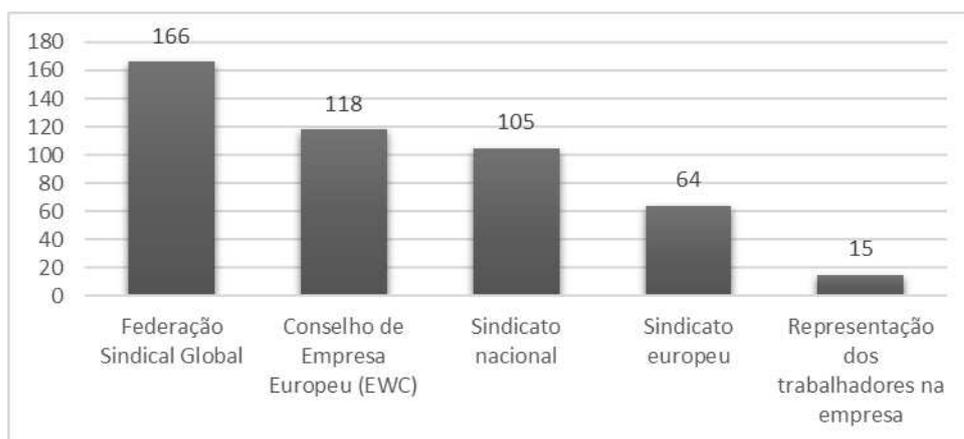
Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

O levantamento feito pela Comissão Europeia também aponta as federações sindicais globais e os comitês de empresa europeus como os principais signatários dos Acordos Marco Globais. Semelhantemente, os sindicatos nacionais e os sindicatos europeus têm desempenhado um importante papel no desenvolvimento dessa modalidade de negociação coletiva que transcende os limites territoriais dos Estados (OLIVEIRA NETO, 2020). É importante destacar que esses sindicatos têm se unido no processo de negociação coletiva transnacional. Em outras palavras, os AMG firmados contam com a assinatura compartilhada de sindicatos globais, conselhos de trabalhadores e sindicatos nacionais. Dificilmente, determinado sindicato atuará

6 Em dezembro de 2005, a Federação Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira (FITCM) e a Federação Mundial de Trabalhadores da Construção e da Madeira (FMTCM) fundaram a Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira (ICM). Também conhecida como Building and Wood Workers International (BWI). Com sede em Genebra, agrupa sindicatos da construção, materiais de construção, da madeira, da silvicultura e atividades afins, abrangendo 328 sindicatos que representam cerca de 12 milhões de trabalhadores em 130 países. Também sediada em Genebra, a União de Trabalhadores Internacionais de Alimentos, Agrícolas, Hotéis, Restaurantes, Tabaco e Afins, a International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF/UITA/IUL), foi fundada em 1920. Atualmente, essa entidade conta com 419 sindicatos filiados em 127 países, representando mais de 10 milhões de trabalhadores.

exclusivamente nesse processo. Já os sindicatos globais, ainda que atuem isoladamente, são formados juntamente pelos sindicatos nacionais, os quais interferem no processo na negociação voltada à assinatura dos AMG.

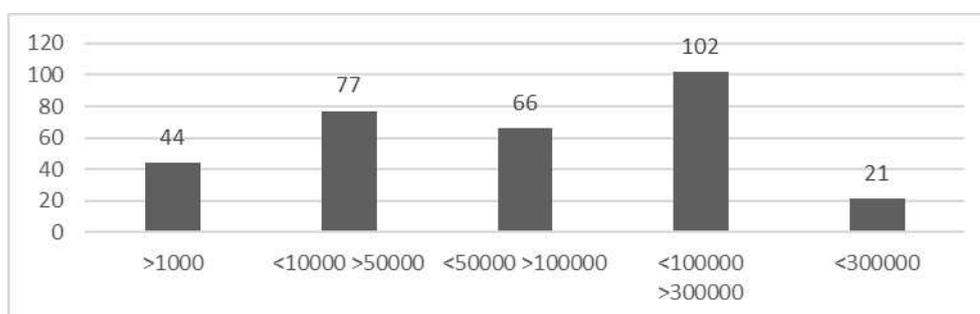
Gráfico 6 – Entidades signatárias



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

A grande maioria dos AMG foram firmados por empresas com mais de 100.000 trabalhadores, podendo ultrapassar o número de 300.000 empregados contratados diretamente (OLIVEIRA NETO, 2020). Há, portanto, um indicativo da lacuna dos AMG em relação aos fornecedores e prestadores de serviços, caracterizados por empresas com um pequeno número de trabalhadores contratados, mas que desenvolvem um papel relevante na organização das cadeias produtivas chefiadas por empresas transnacionais.

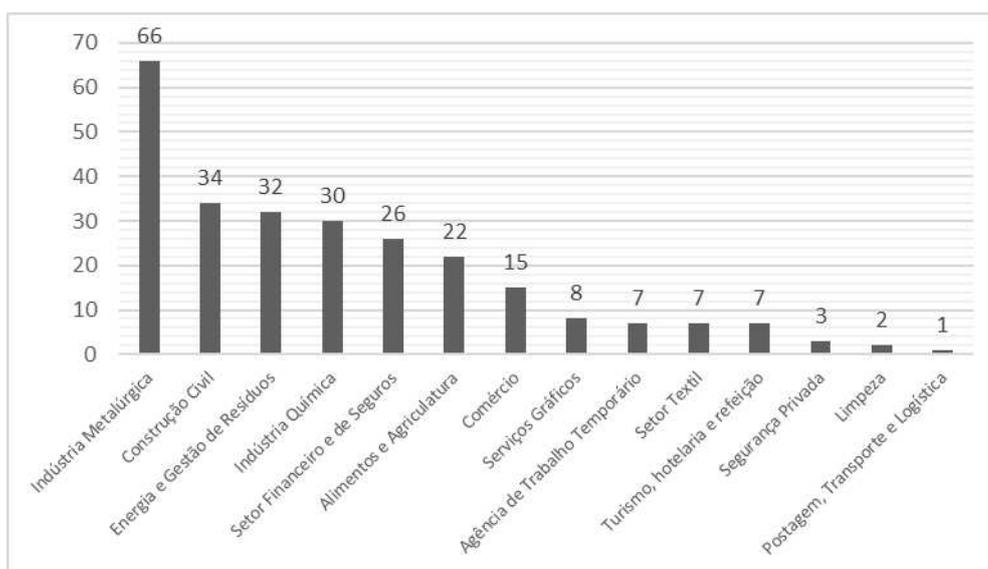
Gráfico 7 – Número de trabalhadores abrangidos



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

A maioria desses acordos foram firmados por empresas integrantes do setor metalúrgico, com destaque para as montadoras de automóveis, caracterizadas pela presença de um sindicalismo forte e organizado em rede (OLIVEIRA NETO, 2020). Destaca-se dessa relação uma certa timidez do Setor Financeiro, considerada sua importância no mercado global. Mas a grande ausência está no Setor de Tecnologia, que recorre a uma rede de fornecedores e prestadores de serviço altamente fragmentada, mas não sinaliza qualquer iniciativa em assumir compromissos perante os sindicatos globais. Ainda que parte da cadeia produtiva do Setor de Tecnologia possa ser classificado como indústria metalúrgica, não há notícia de que grandes empresas como Apple, Huawei, Samsung e LG tenham envidado esforços para figurar como signatárias de Acordos Marco Globais.

Gráfico 8 – Setor econômico da empresa signatária



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da EUROPEAN COMMISSION (2019).

Delimitado o desenvolvimento dos Acordos Marco Globais nessas últimas 3 décadas, esses instrumentos serão a seguir apresentados a partir de cinco categorias de análise: natureza jurídica, conteúdo, abrangência, implementação, monitoramento e resolução de litígios. A fragmentação dos AMG em categorias de análise tem como finalidade não apenas a compreensão do objeto de estudo, mas também apurar suas potencialidades para a tutela das trabalhadoras e dos trabalhadores em todo o mundo.

#### 4. NATUREZA JURÍDICA DOS ACORDOS MARCO GLOBAIS

Apurar a natureza jurídica dos Acordos Marco Globais repercute sobre a possibilidade de vinculação sobre as partes signatárias. A seguir será demonstrado como a doutrina interpreta a possibilidade da produção de efeitos jurídicos desses acordos, notadamente a tutela dos trabalhadores e das trabalhadoras abrangidas.

Baylos Grau (2012, p. 59-60) defende a natureza jurídica contratual dos Acordos Marco Globais e ressalta sua capacidade de regular os padrões mínimos do trabalho nas empresas transnacionais. Também apostando na teoria contratual, Correa Carrasco (2016, p. 80-86) sugere, de forma cautelosa, a incorporação dos AMG aos contratos individuais submetidos ao seu âmbito de aplicação<sup>7</sup>.

Em sentido contrário, Daugareilh (2016, p. 17-20) classifica os AMG como compromisso unilateral do empregador, convenção, contrato *sui generis* ou ainda um acordo de cavalheiros, cuja produção de efeitos defende a ratificação por acordos coletivos nacionais ou em contratos individuais de trabalho, ou ainda serem reconhecidos por uma norma jurídica nacional para só então produzir os efeitos jurídicos pretendidos<sup>8</sup> (OLIVEIRA NETO, 2020).

Sergio Criado (2016, p. 144) também se recusa a atribuir natureza jurídica contratual aos Acordos Marco Globais, notadamente diante da ausência de instrumento normativo editado para fins de regulação. Diferenciando AMG fortes e fracos, Gallin (2008, p. 26) também acredita que a negociação coletiva transnacional se difere da negociação nacional, justamente por conta da ausência de regulação legal. Tratam-se, portanto, de acordos voluntários, que dependem do equilíbrio de poder entre as partes signatárias (OLIVEIRA NETO, 2020).

A coercibilidade dos AMG estará condicionada à capacidade dos sindicatos

---

7 Correa Carrasco (2016, p. 82-86; OLIVEIRA NETO, 2020) sustenta que a natureza jurídica vinculante dos AMG não depende da existência de um marco legal internacional que estabeleça expressamente a vinculação das partes signatárias. O fato de se desenvolver à margem de qualquer instância de poder estatal ou supranacional, não significa que possam ser entendidos como instrumento não reconhecido pelo Direito. A juridicidade dos AMG implica que seu conteúdo é vinculante para as partes signatárias, o que não se confunde com sua coercibilidade (OLIVEIRA NETO, 2020).

8 Schömann (2012, p. 226-230), que atribuiu a tais instrumentos a natureza jurídico-contratual, com a possibilidade de serem submetidos a normas de Direito Internacional Privado, também sustenta que sua efetividade está condicionada à inclusão em acordos coletivos nacionais.

em articular respostas sociais suficientes para incentivar a empresa transnacional signatária a cumprir o pactuado. Portanto, tais acordos devem ser redigidos da forma mais precisa possível, a fim de que seja facilitado o processo de reivindicação a respeito de seu cumprimento (CORREA CARRASCO, 2016, p. 80-86; CILENTO, 2012, p. 109 e 110; OLIVEIRA NETO, 2020).

No sistema jurídico brasileiro apura-se a cláusula aberta estabelecida em conjunto pelo art. 5º, § 2º, e pelo art. 7º, *caput*, da Constituição, que garante aos trabalhadores urbanos e rurais tanto os direitos assegurados no texto constitucional, quanto aqueles que visem a melhoria de sua condição social. Ainda que os Acordos Marco Globais não tenham natureza jurídica de acordo ou convenção coletiva de trabalho, já que não preenchem os requisitos legais (CLT, art. 611), mesmo assim podem ser considerados para promover a melhoria da condição social das trabalhadoras e dos trabalhadores abrangidos por suas cláusulas (OLIVEIRA NETO, 2020).

Os Acordos Marco Globais, para tanto, podem coexistir com outros instrumentos legais, de âmbito local, nacional ou internacional. A negociação coletiva transnacional reflete o funcionamento de um ordenamento multinível que, sob a premissa do não retrocesso social, garante a prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador. Tentar adaptar os AMG aos modelos normativos existentes reduz sua capacidade de alcançar todos os elos da cadeia produtiva (CRIADO, 2016, p. 166-168; OLIVEIRA NETO, 2020).

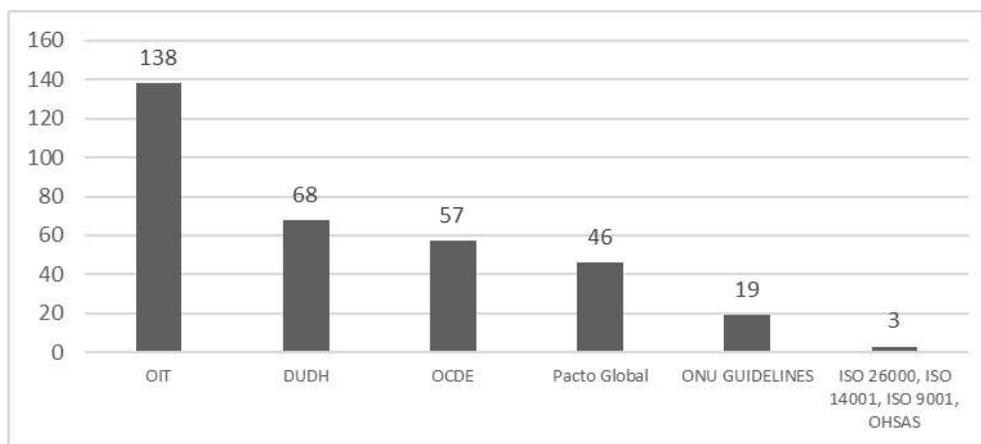
Diferentemente dos códigos de conduta que se concretizam mediante um compromisso unilateral e voluntário, os Acordos Marco Globais são fruto do diálogo, fundado na autonomia coletiva, estabelecido entre empresas transnacionais e entidades sindicais, internacionais e nacionais. Sem prejuízo da observância da legislação nacional, trata-se de instrumento negocial, objeto do Direito Transnacional do Trabalho, capaz de vincular as partes signatárias que livremente assumem compromissos relacionados a direitos laborais fundamentais (OLIVEIRA NETO, 2020).

## **5. CONTEÚDO DOS ACORDOS MARCO GLOBAIS**

Além da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT (1998), que concentra as principais Convenções da OIT, os Arcos Marco Globais

também estabelecem o compromisso das partes signatárias em relação a declarações e documentos da ONU, OCDE e entidades privadas de certificação. Tais instrumentos, a princípio, buscam vincular os Estados que integram tais organizações internacionais ou figuram como signatários. Ao serem incluídos no texto dos AMG, têm potencialidade de produzir efeito sobre a conduta das empresas transnacionais em relação aos trabalhadores e às trabalhadoras que integram as cadeias produtivas globais que se constituem a partir da atuação dessas grandes companhias.

Gráfico 9 – Conteúdo dos AMG



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

A título de exemplo, o Acordo Marco Global firmado entre Inditex e IndustriALL em 2014 estabelece o compromisso da empresa em relação às normas internacionais do trabalho estabelecidas nas Convenções da OIT. Semelhantemente, o acordo firmado pela Volkswagen em 2002, intitulado *Declaration on Social Rights and Industrial Relationships at Volkswagen*, em observância às Convenções Fundamentais da OIT, reconhece expressamente os princípios liberdade de associação, não discriminação, vedação ao trabalho escravo, vedação ao trabalho infantil, devida remuneração, limitação da jornada de trabalho, saúde e segurança no trabalho (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

Na mesma linha, em complemento do acordo de 2013, o AMG assinado pelo Grupo Renault em 2019 destaca, dentre outros temas, o diálogo social (Convenções 87 e 98 da OIT), bem como o compromisso da empresa em relação à segurança, saúde

e à ergonomia (Convenção 155 a OIT); à política de inclusão voltada a combater toda e qualquer forma de discriminação (Convenção 111 da OIT); ao enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual, tema da recentemente aprovada Convenção n. 190 da OIT (108ª Conferência da OIT); à garantia de acessibilidade aos trabalhadores com deficiência (Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007); e à jornada flexível (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

Em geral, os Acordos Marco Globais versam, direta ou diretamente, sobre temas relacionados à saúde e segurança no trabalho; direitos fundamentais e sindicatos; igualdade de oportunidades, diversidade e não discriminação; carreira e qualificação; salário e benefícios; diálogo social, envolvimento dos empregados e governança; sustentabilidade, governança e ética; reestruturação e seus impactos na força de trabalho; terceirização; mobilidade; recrutamento; proteção de dados pessoais e política de internet.

Gráfico 10 – Temas abordados nos AMG



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

Em tempos da pandemia da COVID-19, o primeiro Acordo Marco Global que enfrenta os efeitos do Sars-Cov-2 foi firmado entre a UNI Global Union e o Grupo Telefónica, em 8 de maio de 2020. Intitulado ACUERDO GLOBAL SOBRE PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE RETORNO EN LA CRISIS DEL COVID 19, esse AMG, que também foi assinado pelas entidades sindicais espanholas UGT e CCOO, remonta a uma tradição de negociação transnacional que se iniciou no ano 2000 (UNI, 2020a). Segundo

informou a UNI (2020b), o AMG, negociado por videoconferência, garante o direito a um retorno seguro ao trabalho para os mais de 120.000 funcionários da empresa em todo o mundo, sem prejuízo da garantia do teletrabalho sempre que possível (OLIVEIRA NETO, 2020).

## 6. ABRANGÊNCIA DOS ACORDOS MARCO GLOBAIS

Dos Acordo Marco Global que integram o banco de dados da Comissão Europeia ainda é tímida a tutela dos trabalhadores contratados por fornecedores e prestadores de serviço<sup>9</sup>. A título de exemplo, no AMG firmado pelo Banco do Brasil, em 2013, o empregador se comprometeu a tão somente recomendar o respeito do acordo somente às empresas com as quais tenha relação contratual. Diferentemente, o Acordo Marco Global firmado entre a transnacional Inditex e a IndustriALL em 2014 estabelece um grau de vinculação maior sobre os fornecedores, ao passo que estabelece a adoção de todos os esforços possíveis para garantir o cumprimento efetivo do acordo em toda a cadeia produtiva (OLIVEIRA NETO, 2020)<sup>10</sup>:

GENERAL

[...]

SEGUNDO. – Inditex se compromete a trabajar con sus proveedores, e IndustriALL Global Union con sus sindicatos afiliados, para llevar a cabo todos los esfuerzos posibles para garantizar el cumplimiento efectivo del presente Acuerdo en toda la cadena de producción y distribución de Inditex (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

---

9 Caso as partes signatárias não prevejam a extensão do acordo para além dos signatários, coloca-se a questão de determinar os procedimentos para a implementação destes acordos de forma a garantir sua eficácia de forma mais ampla possível. Deste ponto de vista, um papel relevante é atribuído aos próprios parceiros sociais, que podem implementar contratualmente os acordos transnacionais mesmo que não tenham estado envolvidos na sua celebração e assinatura (ALES e VERRECHIA, 2012, p. 44; OLIVEIRA NETO, 2020).

10 Com o objetivo de alcançar empresas prestadoras de serviço, o acordo firmado entre Danone e a IUF em 2017 estabelece que a administração local e os sindicatos deverão identificar conjuntamente as possibilidades de extensão do AMG aos trabalhadores terceirizados. Também na implementação do acordo, a administração local da Danone e os sindicatos locais poderão, mediante negociação coletiva, reduzir as formas precárias de emprego, bem como limitar a terceirização e o trabalho temporário (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

No primeiro Acordo Marco Global firmado pela Volkswagen em 2002, a companhia se comprometeu a apoiar e incentivar seus fornecedores e prestadores de serviços a levarem em conta o texto da Declaração em sua política corporativa. Já no acordo seguinte (2009) foi expressamente afastada a possibilidade de sua utilização para a apresentação de reclamação por trabalhadores contratados diretamente ou por terceiros, o que foi repetido no último acordo, firmado em 2012, cujo texto também afastou a possibilidade da sua invocação por terceiros para pleitear qualquer direito (OLIVEIRA NETO, 2020).

Não obstante a omissão nos AMG, a Volkswagen conta com um código de conduta destinado a fornecedores e prestadores de serviços. Trata-se do documento intitulado *Code of Conduct for Business Partners. Volkswagen Group requirements regarding sustainability in its relationships with business partners*, cujo conteúdo estabelece requisitos que definem as expectativas do Grupo Volkswagen em relação à mentalidade e conduta dos parceiros de negócios em suas atividades corporativas, em particular com referência a fornecedores e parceiros de vendas. Tais requisitos têm como base disposições e convenções nacionais e internacionais, como os princípios do Pacto Global da ONU, a Carta Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável da Câmara de Comércio Internacional, as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos e as convenções relevantes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), dentre outros documentos<sup>11</sup>.

Por sua vez, os Acordos Marco Globais firmados pelo Grupo Renault direcionam-se, em regra, aos trabalhadores contratados diretamente pela empresa, não havendo garantia da extensão aos demais trabalhadores integrantes da cadeia produtiva. Especificamente, o Acordo Marco Global firmado em 2013 reserva um capítulo específico para essa questão, estabelecendo que a observância dos direitos fundamentais é um critério determinante para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços (OLIVEIRA NETO, 2020).

Ao informar aos fornecedores e prestadores de serviço o conteúdo do acordo, o Grupo Renault se limita a pedir que os mesmos se comprometam com sua execução.

11 Disponível em: <https://www.volkswagengroupdistribucion.es/binaries/content/assets/downloads/codigo-de-conducta-para-business-partners-en.pdf>. Acesso em: 29 out. 2020.

Há, ainda, menção a adoção de plano de ações corretivas, bem como foi definida a possibilidade de rescisão do contrato na hipótese de não observância dos direitos assegurados. Entretanto, a empresa afasta qualquer responsabilidade jurídica por atos praticados por fornecedores e prestadores de serviço (OLIVEIRA NETO, 2020).

De forma pendular, o Acordo Marco Global de 2019 abre uma brecha para a sua extensão a prestadoras de serviço que atuam nas instalações do Grupo Renault, mas não estabelece qualquer possibilidade da aplicação do acordo à toda a cadeia produtiva, o que possibilitaria alcançar os trabalhadores contratados por fornecedores e prestadores de serviço (OLIVEIRA NETO, 2020):

### 6.3. ACOMPANHAR A IMPLEMENTAÇÃO A NÍVEL GLOBAL

[...] Será dada uma especial atenção aos artigos que possam ser aplicados aos trabalhadores das empresas exteriores que trabalhem em instalações do Grupo.

[...]

### 7. DISPOSIÇÕES FINAIS

[...]

Aplica-se a partir do dia da sua assinatura e por período indeterminado aos trabalhadores das empresas do Grupo Renault [...]. (EUROPEAN COMMISSION, 2019)

Diferentemente da negociação coletiva realizada em âmbito nacional, os Acordos Marco Globais se apresentam como uma nova forma de diálogo social entre empresa e representante dos trabalhadores em âmbito transnacional. Reconhecidos os avanços da negociação coletiva transnacional, cujo resultado alcança trabalhadores de diversos países, não se pode desconsiderar a terceirização e a consolidação de cadeias produtivas globais como características marcantes desse novo mundo trabalho, o que demanda das empresas transnacionais e dos representantes dos trabalhadores respostas compatíveis com a devida proteção de todos aqueles que integram os elos da cadeia produtiva (OLIVEIRA NETO, 2020).

## **7. PUBLICIDADE E IMPLEMENTAÇÃO**

A organização das empresas transnacionais em cadeias produtivas globais conta com a participação de trabalhadores localizados em diversas partes do planeta.

Começando pela tradução em diversas línguas, passando pela divulgação por todos os canais possíveis (publicações, mídias sociais, divulgação na imprensa e relação de eventos), o compromisso da empresa transnacional em relação aos direitos sociais fundamentais requer a devida divulgação do Acordo Marco Global firmado. Não menos importante, a participação das entidades sindicais na divulgação das cláusulas do AMG, bem como no atendimento a eventuais dúvidas apresentadas pelos trabalhadores, relacionadas à compreensão do conteúdo do acordo, bem como suas potencialidades na garantia para a concretização de direitos laborais (OLIVEIRA NETO, 2020).

Os Acordos Marco Globais precisam contar com medidas concretas, tais como comunicação e disseminação das políticas acordadas, programas para educação e treinamento, a presença de representantes com responsabilidade administrativa, canais informais para reportar problemas, reuniões e consultas periódicas, comitês de revisão, procedimento formal de reclamações, inspeções, sistemas de gestão e facilidades para os sindicatos. Outra ferramenta importante seria a eleição da OIT para conduzir processos de mediação e/ou arbitragem relacionados a discussões sobre o descumprimento das cláusulas acordadas (DROUIN, 2008, p. 253-255; OLIVEIRA NETO, 2020).

Necessário, portanto, a estipulação de mecanismos de implementação das obrigações acordadas. Teme-se pelo déficit de legitimação e efetividade dos Acordos Marco Globais, apurados na fraca difusão e publicidade dos seus conteúdos, bem como na aplicação e no controle do seu cumprimento. Conseqüentemente, a pretendida uniformização dos padrões de tutela do trabalho poderá não alcançar os países em desenvolvimento, marcados por diferenças culturais e da regulação do trabalho (OLIVEIRA NETO, 2020; CORREA CARRASCO, 2016, p. 51).

Os AMG abrem espaço para que sindicatos independentes atuem como um sistema de monitoramento mais eficiente em todas as operações das corporações transnacionais. Cabe, pois, aos sindicatos velar pela publicidade e pelo monitoramento dos acordos, não só para prestigiar sua atuação na defesa dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mas também para lhes garantir maior efetividade. Ainda que grande parte das obrigações acordadas sejam assumidas pela empresa transnacional, federações sindicais globais, sindicatos e os comitês de empresa também podem participar do processo de implementação do acordo (OLIVEIRA NETO, 2020).

No Acordo Marco Global firmado entre a Inditex e a IndustriALL em 2014 estabeleceu-se que a companhia trabalhará com fornecedores e a federação sindical com os sindicatos filiados, cabendo a todos os esforços para que o acordo seja implementado com sucesso em toda a cadeia produtiva da Inditex. Já no Acordo Marco Global firmado entre a Volkswagen e a IndustriALL em 2002, questões relacionadas à implementação do acordo serão discutidas no âmbito do Conselho de Empresa, órgão de consulta e informação formado por representantes dos trabalhadores (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

No Acordo Marco Global de 2013, a IndustriALL passou a colaborar no processo de implementação juntamente com o Grupo Renault e o Comitê do Grupo Renault. No AMG firmado em 2019, a implementação ficou a encargo de todas as partes: Grupo Renault, IndustriALL, Comitê do Grupo Renault e demais entidades sindicais signatárias (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

A publicidade e a implementação dos AMG devem ser atribuídas a todas as partes signatárias (empresa, comitê de empresa, federações internacionais e sindicatos locais). Além de legitimar o processo, garante de forma democrática a participação efetiva de todos os atores interessados na ampla produção de efeitos da negociação coletiva transnacional entabulada (OLIVEIRA NETO, 2020).

## **8. MONITORAMENTO E RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS**

Os AMG devem contar com mecanismos de monitoramento voltados a apurar não apenas o cumprimento das obrigações acordadas, mas também a produção dos efeitos pretendidos pelas partes signatárias. Para que seja efetivo o monitoramento deve abranger todos os níveis, o que requer a participação das entidades sindicais que representam os trabalhadores abrangidos, sob pena de se comprometer a credibilidade do acordo firmado (OLIVEIRA NETO, 2020).

Referência entre os Acordos Marco Globais, o acordo firmado entre Inditex e IndustriALL (2014) prevê a comissão de uma comissão paritária, formada por três representantes da empresa e três representantes da federação sindical global, com a incumbência de proceder revisão anual do acordo, que tratará de aspectos relacionados à sua implementação. Semelhantemente, o acordo firmado entre Danone e IUF em

2011 estabelece o monitoramento em conjunto pelas partes signatárias, tendo sido acordado, dentre outras medidas, a realização de reunião anual para analisar a evolução dos indicadores incluídos no relatório anual de indicadores sociais e financeiros do Conselho de Empresa Europeu (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

O monitoramento dos Acordos Marco Globais requer a garantia dos direitos de consulta e informação, atribuídos aos conselhos de empresa europeu nos termos da Directiva 94/45/CE (atualizada pela Directiva 2009/38/CE). O AMG firmado entre Volkswagen, Comitê Global de Trabalhadores, Comitê Europeu de Trabalhadores e IndustriALL em 2012 estabelece que os Comitês têm o direito de informação sobre o percentual de trabalhadores temporários (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

No Acordo Marco Global firmado pelo Grupo Renault em 2004 estabeleceu-se uma avaliação inicial sobre a implementação a ser realizada no ano de 2006. Dessa avaliação deveriam participar todas as partes signatárias. De maneira mais abrangente, o acordo de 2013 definiu um processo de diálogo social entre as partes signatárias para executar as medidas de monitoramento (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

No Acordo Marco Global de 2019 estabeleceu-se, para o âmbito local, a organização de reuniões de acompanhamento dos Acordos Marco Globais de 2013 e 2019, garantindo-se a participação de peritos, membros do Comitê do Grupo Renault, sindicatos locais e representantes dos trabalhadores. Serão também implementadas ações específicas de sensibilização e formação sobre os diferentes temas abordados no Acordo Marco de 2019, sobre o qual, quando necessário, serão organizadas fases experimentais para implementação (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

Os Acordos Marco Globais também devem contar com sistemas de resolução de conflitos. Disputas relacionadas ao cumprimento das obrigações acordadas devem ser submetidas a instâncias judiciais ou extrajudiciais. Desde comissões paritárias formadas com a representantes dos trabalhadores e das empresas, passando pela arbitragem privada, podendo também ser estipulado a submissão dos litígios à jurisdição estatal, seja no local onde as violações a direitos sociais, seja no país sede da

empresa transnacional signatária do acordo. O importante é que as partes estabeleçam mecanismos que garantam a efetividade dos AMG firmados (OLIVEIRA NETO, 2020)<sup>12</sup>.

O Acordo Marco Global firmado entre Arcelor, indústria metalúrgica de Luxemburgo, e IMF estabeleceu que qualquer disputa será de competência exclusiva dos tribunais de Luxemburgo. Semelhantemente, no acordo firmado entre PSA e a IndustriALL em 2017, acordou-se, primeiramente, a solução das questões mediante o diálogo entre as partes. Na ausência de uma resolução por consenso, as partes poderão recorrer ao tribunal com competência sobre o local da sede da companhia, independentemente do local onde se apurar o conflito (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

Já no acordo firmado entre a alemã Siemens, Comitê de Trabalhadores, IG Metall e IndustriALL, em 2012, ficou estabelecido que, em caso de queixas, funcionários e órgãos de representação dos trabalhadores devem primeiro esgotar as instâncias de reclamação e arbitragem locais ou nacionais. Outra significativa referência, no Acordo Marco Global firmado pela Inditex em 2014 ficou estabelecido que as questões relativas à interpretação serão resolvidas mediante diálogo entre a empresa e a IndustriALL. Na ausência de acordo, as partes poderão recorrer a uma “consultoria especializada”, a ser realizada pela OIT (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

Diferentemente do Acordo Marco Global de 2004 que foi omissivo em relação tema, no AMG de 2013 Grupo Renault, Comitê de Trabalhadores do Grupo Renault e IndustriALL estabeleceram a aplicação da lei francesa, bem como o compromisso de estabelecer o diálogo, em caso de dificuldades na implementação do acordo, a fim de adotar um plano de ação para solucionar eventuais problemas. As questões locais serão submetidas ao diálogo social local, cabendo ao Grupo Renault criar as condições necessárias. Semelhantemente, no Acordo Marco Global de 2019, além da aplicação da lei francesa, também ficou acordado que as partes irão se informar mutuamente sobre divergências quanto à interpretação ou descumprimento do acordo (EUROPEAN,

---

12 A ausência de responsabilização pelo inadimplemento tende a privar as empresas transnacionais e os sindicatos globais de extrair do Acordo Marco Global a credibilidade que dele se espera. Para que esse não seja classificado como mero ato simbólico, as partes signatárias precisam garantir seu efetivo cumprimento mediante a adoção de medidas de caráter corretivo, podendo, inclusive, rescindir o contrato com fornecedores na hipótese de descumprimento reiterado (CORREA CARRASCO, 2016, p. 78-79; OLIVEIRA NETO, 2020).

---

COMMISSION; OLIVEIRA NETO, 2020).

Cabe ressaltar que a unidade britânica do Grupo Renault explicitou seu compromisso em observar o *Modern Slavery Act* de 2015, lei daquele país que antecedeu a lei francesa sobre a *due diligence* das empresas em relação aos direitos humanos. Realmente, os Acordos Marco Globais firmados pelo Grupo Renault se submetem à Lei n. 2017-399, relativa à responsabilidade com terceiros das empresas controladoras e ordenadoras, também conhecida como Lei do dever de vigilância, cujo texto obriga as grandes empresas francesas a desenvolver, publicar e implementar medidas apropriadas para identificação de riscos e prevenção de ataques a direitos humanos, liberdades fundamentais, saúde, segurança humana e meio ambiente (OLIVEIRA NETO, 2020).

## CONCLUSÃO

A globalização e as cadeias produtivas globais impõem desafios aos sindicatos. Diante do esgotamento do modelo fordista de produção, sob o risco de perderem relevância e representatividade, as entidades que representam os interesses de trabalhadoras e trabalhadores devem ampliar suas ferramentas e estratégias, notadamente em face das empresas transnacionais que consolidam seu poder econômico e político em diversas partes do planeta.

Dentre outras estratégias, os Acordos Marco Globais se apresentam como ferramenta muito importante voltada à tutela de trabalhadoras e trabalhadores que integram os elos de diversas cadeias produtivas que se espriam pelo mundo. Fundados no diálogo social transnacional, os AMG podem contribuir para a construção de um modelo uniforme de tutela do trabalho que recorre a diversas fontes normativas, estatais e não estatais, internacionais e nacionais.

Esse modelo de tutela multinível do trabalho apresenta potencialidades em um contexto de crise do Direito do Trabalho e dos sindicatos em todo planeta. A construção de uma nova representatividade mais abrangente e inclusiva é medida imprescindível para o momento que vivemos.

## REFERÊNCIAS

ALES, E. e VERRECCHIA, G. Transnational: the emerging multifaced dimension of industrial relations. *In* IRES. **European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?** Roma. 2012. p 36-46. Disponível em: <[http://www.ireser.it/files/02\\_2012\\_EUROACTA.pdf](http://www.ireser.it/files/02_2012_EUROACTA.pdf)>. Acesso em: 23 out. 2019.

BAYLOS GRAU, A. **¿Para qué sirve un sindicato? Instrucciones de uso**. Madrid: Catara, 2012.

BAYLOS GRAU, A. **Códigos De Conducta Y Acuerdos-Marco De Empresas Globales: Apuntes Sobre Su Exigibilidad Jurídica**. Revista de relaciones laborales, n. 12, 2005, p. 103-138.

CILENTO, M. Development of transnational negotiations with multinational companies in a trade union perspective. *In* IRES. **European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?** Roma. 2012. p 104-111. Disponível em: <[http://www.ireser.it/files/02\\_2012\\_EUROACTA.pdf](http://www.ireser.it/files/02_2012_EUROACTA.pdf)>. Acesso em: 23 out. 2019.

CONTRAF. **Contraf-CUT assina o Marco Global entre o Banco do Brasil e a UNI Global Union**. 24/01/2019. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/noticias/contraf-cut-assina-marco-global-entre-o-banco-do-brasil-e-a-uni-global-union-0400>>. Acesso em 7 dez. 2019.

CORREA CARRASCO, M. C. **Acuerdos Marco Internacionales. De la responsabilidad social empresarial a la autonomía colectiva transnacional**. Valência: Tirant lo Blanch, 2016.

CORREA CARRASCO, M. C. **Principios rectores y estándares laborales: el papel de los acuerdos marco internacionales en la protección de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores**. *In* LIESA, C. R. F. e DÍAZ, E. L. J. Empresas y

---

Derechos Humanos. Navarra: Thomson Reuters, 2018, p. 153-177.

CRIADO, S. C. **Acuerdos Macro Transnacionales y Derechos Sociales**. Valencia; Tirant lo Blanch, 2016.

DROUIN, R. C. **The role of the ILO in promoting the development of international framework agreements**. In: PAPADAKIS, K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 1-12.

EUROPEAN COMMISSION (2019). **Database on transnational company agreements**. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>>. Acesso em: 25 jul. 2019.

GALLIN, D. **International framework agreements: A reassessment**. In: PAPADAKIS, K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 15-41.

GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, M. A. **Acuerdos Marco Globales Multilaterales: Una nueva expresión colectiva del Derecho Transnacional del Trabajo**. In Revista de Derecho Social. V.70, abr.-jun., 2015, p. 199-216.

GEREFFI, G. e KORZENIEWICZ, M. **Commodity chains and global capitalism**. Westport, Greenwood Publishing Group Inc., 1994. Disponível em: <[https://books.google.com.br/books?id=A86j9pWfTcAC&printsec=frontcover&dq=Commodity+chains+and+global+capitalism&hl=pt-PT&sa=X&ved=0ahUKEwip2p-V1JLfAhXCijAKHR\\_MAL0Q6AEIKTAA#v=onepage&q=Commodity%20chains%20and%20global%20capitalism&f=false](https://books.google.com.br/books?id=A86j9pWfTcAC&printsec=frontcover&dq=Commodity+chains+and+global+capitalism&hl=pt-PT&sa=X&ved=0ahUKEwip2p-V1JLfAhXCijAKHR_MAL0Q6AEIKTAA#v=onepage&q=Commodity%20chains%20and%20global%20capitalism&f=false)>. Acesso em 9 dez. 2018.

HAMMER, N. **International framework agreements in the context of global production**. In: PAPADAKIS, K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 89-114.

INDUSTRIALL (2019a). **Who we are**. Disponível em: <<http://industriall-union.org/who-we-are>>. Acesso em: 17 jul. 2019.

INDUSTRIALL (2019b). **Global Framework Agreements**. Disponível em: <<http://www.industriall-union.org/global-framework-agreements>>. Acesso em: 11 set. 2019.

JESSUP, P. **Transnational Law**. New Haven: Yale University Press, 1956. p. 01-08. Disponível em: <<http://iglp.law.harvard.edu/wp-content/uploads/2014/10/IELR-3-Jessup-Transnational-Law.pdf>>. Acesso em 05 dez. 2018.

OECD **Guidelines for Multinational Enterprises**. Disponível em: <<http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>>. Acesso em: 29 jun. 2019.

OJEDA AVILÉS, A. **Derecho Transnacional del Trabajo**. Valencia: Tirant lo Banch, 2013.

OLIVEIRA NETO, A. E. **Análise Econômica do Direito e o precariado**. In *Análise Econômica Do Direito. Da Teoria À Prática*. Dennis José Almanza Torres e Marcia Carla Pereira Ribeiro (Orgs.). p. 321-333. Curitiba: Editora Íthala, 2018.

OLIVEIRA NETO, A. E. **O direito de greve e os 30 anos da Constituição. Após 30 anos, a greve ainda enfrenta problemas para se consolidar como direito fundamental**. Jota, 27 jul. 2018. Disponível em <[https://www.jota.info/paywall?redirect\\_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-direito-de-greve-e-os-30-anos-da-constituicao-27062018](https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-direito-de-greve-e-os-30-anos-da-constituicao-27062018)>. Acesso em 19 fev. 2019.

OLIVEIRA NETO, A. E. **Negociação coletiva transnacional. Acordos marco globais, sindicatos e globalização**. Belo Horizonte: RTM/Instituto Edésio Passos, 2020.

PANTLAND. W. **Why we need international union solidarity now more than ever**. 2019. Disponível em: <<http://www.industriall-union.org/feature-why-we-need-international-union-solidarity-now-more-than-ever>>. Acesso em: 19 jul. 2019.

PAPADAKIS, K. CASALE, G., TSOTROUDI, K. **International framework agreements as elements of a cross-border industrial relations framework**. In: PAPADAKIS,

K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 67-88.

PAPADAKIS, K. Introduction. In: PAPADAKIS, K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 1-12.

ROJAS, P. N. **El papel de los sindicatos en la consecución del trabajo decente. especial referencia a los acuerdos marco globales.** El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. Disponível em <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms\\_615487.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf)>. Acesso em: 13 fev. 2019.

SOBCZAK, A. Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility. In: PAPADAKIS, K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 115-130.

SUPIOT A. **O espírito de Filadélfia. A justiça social diante do mercado total.** Porto Alegre: Editora Sulina, 2014.

SUPIOT, A. **Crítica do Direito do Trabalho.** Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

UNCTAD. **About UNCTAD.** 2020. Disponível em: <<https://unctad.org/en/pages/Home.aspx>>. Acesso em: 12 fev. 2020.

UNCTAD. **World Investment Report 2008: Transnational Corporations and the Infrastructure Challenge.** UNCTAD, 2008. Disponível em: < [https://unctad.org/en/docs/wir2008\\_en.pdf](https://unctad.org/en/docs/wir2008_en.pdf)>. Acesso em: 13 fev. 2019.

UNI (2019a). **About Us**. Disponível em: <<https://www.uniglobalunion.org/about-us/faqs>>. Acesso em 20 jul. 2019.

UNI (2019b). **What is UNI Global Union?** Disponível em: <<https://www.uniglobalunion.org/about-us/faqs>>. Acesso em 11 set. 2019.

WADDINGTON, J. **European works councils: A transnational industrial relations institution in the making**. 2011. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/289405353\\_European\\_works\\_councils\\_A\\_transnational\\_industrial\\_relations\\_institution\\_in\\_the\\_making](https://www.researchgate.net/publication/289405353_European_works_councils_A_transnational_industrial_relations_institution_in_the_making)>. Acesso em: 11 out. 2019.

---

## **CORPORAÇÕES TRANSNACIONAIS E RESPONSABILIZAÇÃO NA JURISDIÇÃO ESTATAL POR VIOLAÇÃO A DIREITOS HUMANOS NA CADEIA PRODUTIVA\***

**Bruna Barbosa Pecin**

**Carolina Spack Kimmelmeier**

**RESUMO:** O objetivo desse texto é analisar o debate no campo jurídico quanto à aplicabilidade da Jurisdição Universal para a responsabilização de corporações transnacionais por violações de direitos humanos nas relações de trabalho que ocorram em sua cadeia produtiva. Para tanto, foi realizada uma revisão de literatura sobre o assunto de modo a identificar os argumentos apresentados para fundamentar a possibilidade de responsabilização de um ente integrante da cadeia produtiva em país diverso daquele em que a violação de direitos ocorreu, com ênfase no ATCA norte-americano. Esse tema se justifica diante de sua possível contribuição para o desenvolvimento de mecanismos para a responsabilização de corporações transnacionais e sua conveniência como estratégia de proteção de direitos nas relações de trabalho em cadeias globais de produção.

**Palavras-chave:** Direitos Humanos; Corporações Transnacionais; Cadeia Produtiva; Jurisdição Universal.

\* Uma primeira versão deste artigo foi escrita e publicada em agosto de 2016. A redação do presente artigo foi complementada para considerar decisões judiciais na Suprema Corte da Justiça Federal dos EUA posteriores à primeira versão.

---

Bruna Barbosa Pecin

Mestra em Educação Internacional Comparada pela Universidade de Stanford. Graduada em Direito pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná.

Carolina Spack Kimmelmeier

Doutora em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina. Graduada em Direito na Universidade Estadual de Maringá. Professora do Curso de Direito da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, nas áreas de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

Observam-se substanciais alterações na estrutura de corporações transnacionais, que passaram a investir em novas maneiras de produção de bens e de prestação de serviços por meio da adoção da produção global com cadeias produtivas. Usualmente este fluxo se desenvolve entre países desenvolvidos e em desenvolvimento, se valendo aqueles das vantagens econômicas que estes provêm, o que pode estar associado a não efetivação dos direitos humanos de sua população.

Em decorrência das violações a direitos humanos em cadeias produtivas de corporações transnacionais e da complexidade da responsabilização destes violadores a nível internacional, alguns Estados têm adotado medidas para buscar a responsabilização interna destas corporações, mesmo quando a violação não ocorreu no território onde o julgamento será realizado, utilizando-se do princípio da Jurisdição Universal para este fim.

O presente artigo tem como objetivo central analisar os fundamentos jurídicos relacionados à aplicação da Jurisdição Internacional a pessoas privadas, entre elas corporações transnacionais, especialmente no contexto de responsabilização de um ente integrante da cadeia produtiva em país diverso daquele em que o dano foi causado. Para tanto, por meio de revisão de literatura, é discutido o impacto das cadeias globais de produção das corporações transnacionais nos direitos humanos, notadamente nos direitos dos trabalhadores, bem como o debate em torno da aplicação da Jurisdição Internacional a pessoas privadas em casos de violações de direitos humanos em relações de trabalho.

## 2 AS CORPORações TRANSNACIONAIS E A CADEIA DE PRODUÇÃO GLOBAL

A mundialização do capital, nova etapa de desenvolvimento do capitalismo, assim conceituada por Chesnais<sup>1</sup>, compreende uma mais intensa interação entre Estados e atores econômicos, possibilitando que as transações econômicas e a produção de bens e de serviços ultrapassassem os limites territoriais estatais de forma

---

1 CHESNAIS, François. **A Mundialização do Capital**, São Paulo: Xamã, 1996.

ampliada. Este movimento, associado à busca de grandes corporações por uma atuação mais competitiva no mercado desencadeou uma intensificação do processo de investimentos daquelas em países em desenvolvimento.

Este cenário confere uma relevância significativa a determinados atores não estatais, denominados de corporações transnacionais. Estas são conceituadas, por Daillier, Pellet e Quoc Dinh, como “[a]quela[s] organizaç[ões] constituída[s] de um centro de decisão localizado em um país e por centros de atividade, dotados ou não de personalidade própria, situados em um ou em vários outros países”<sup>2</sup>, sendo este o termo oficial adotado pela declaração da Organização das Nações Unidas (ONU) de 1974<sup>3</sup>.

Para Chesnais, as corporações transnacionais assumem a forma de empresas-rede, atestando a interconexão entre “as finanças concentradas e a grande indústria, estando elas na origem de “um importante processo de ‘confusão’ das fronteiras entre o “lucro” e a “renda” na formação do lucro de exploração dos grupos”<sup>4</sup>.

Esta forma de atuação das corporações transnacionais influencia diretamente nas relações de trabalho, com uma maior instabilidade dos vínculos empregatícios e, conseqüentemente, pressão para o rebaixamento dos salários e demais direitos trabalhistas, precarização na contratação do trabalho e das condições de segurança e saúde dos trabalhadores e no enfraquecimento da representação sindical<sup>5</sup>.

A mobilidade global do capital e a competição entre potenciais receptores de investimentos de uma corporação transnacional desencorajam iniciativas de reconhecimento e de efetivação dos direitos do trabalhador que possam aumentar o custo da força de trabalho<sup>6</sup>. Desse modo, tornam-se cada vez mais recorrentes

---

2 DALLIER, Patrick, PELLET, Alain, QUOC DINH, Nguyen. **Direito Internacional Econômico e Tributário**. Brasília, v. 10, n. 1, p. 209-222, jan/jun, 2015..

3 CARVALHO, Marina Amaral Egydio de. **Empresas Transnacionais: a regulamentação do lobby no país receptor de investimentos e a promoção do desenvolvimento econômico**. São Paulo, 2007. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp031716.pdf>>. Acesso em 27/03/2016.

4 Chesnais, **A Mundialização do Capital**, p. 37.

5 KEUNE, Marteen e SCHMIDT, Vera. Global capital strategies and trade union responses: towards transnational collective bargaining? In **Internacional journal of labour research**. Vol. 01, n. 02, 2009, p. 9-26. Disponível em <[http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_122375/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_122375/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 22/06/2016, p. 9-26.

6 , STEINER, Henry J.; ALSTON, Philip; GOODMAN, Ryan. **International human rights in context:**

violações aos direitos humanos relacionadas às corporações transnacionais, que, segundo Peterke, “não cumprem [com] suas responsabilidades sociais ou até abusam delas, por motivos diferentes, ostentando seu poder em detrimento de determinados grupos e indivíduos”<sup>7</sup>.

Acerca da inserção do trabalho no campo da tutela dos direitos humanos, consoante Lucena Filho, “justifica-se, dentre outras razões de menor detalhamento, pelo relevo da figura do trabalho na vida humana e pela complexidade e tensões tão presentes na convivência entre os que detêm os meios de produção e os que efetivamente produzem”<sup>8</sup>. Nesta senda, há um crescente consenso internacional de que os direitos trabalhistas fundamentais estabelecidos no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) também são direitos humanos.

Desde o início das suas atividades, a OIT reconhece a relação entre trabalho e dignidade humana, como se observa em sua declaração de 1919. Seguindo este raciocínio, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho consagrou como direitos humanos fundamentais trabalhistas a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação e a proteção da segurança e saúde dos trabalhadores<sup>9</sup>, sendo sua efetivação compromisso de todos os membros pertencentes à Organização. Neste mesmo sentido, no âmbito da ONU, os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos afirmam que estes direitos fundamentais delimitados pela OIT tem natureza de direitos humanos<sup>10</sup>

.....  
Law, Politics, Morals. 3. ed. Nova York: Oxford, 2007, p. 1385.

7 PETERKE, Sven. **Manual Prático de Direitos Humanos Internacionais**. Brasília: ESMPU, 2010. Disponível em: <[https://escola.mpu.mp.br/linha-editorial/outras-publicacoes/Manual\\_Pratico\\_Direitos\\_Humanos\\_Internacionais.pdf](https://escola.mpu.mp.br/linha-editorial/outras-publicacoes/Manual_Pratico_Direitos_Humanos_Internacionais.pdf)>. Acesso em 21/06/2016, p. 149

8 LUCENA FILHO, Humberto Lima de. Entre o universalismo e o relativismo teórico dos Direitos Humanos: a globalização e a (não) mercantilização do trabalho. In: **CONPEDI/UFPB: Direito Internacional e Direitos Humanos II - A humanização do Direito e a Horizontalização da Justiça no Século XXI**. João Pessoa, 1ed, v. 2, p. 311-339, 2014. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=d926f01bf79efe88>>. Acesso em: 21/06/2016.

9 Inserido como parte dos direitos fundamentais laborais pela Declaração do Centenário da OIT em 2019.

10 ONU, **Resolução 17/4 do Conselho de Direitos Humanos da ONU**, adotada em 16 de junho de 2011.

Reconhece-se, portanto, como dever estatal a intervenção para a real garantia e efetivação dos direitos inerentes à dignidade da pessoa humana no campo concernente ao Direito do Trabalho.

Entretanto, esta intervenção estatal usualmente encontra obstáculos, considerando que os Estados costumeiramente se mostram incapazes de adotar medidas de responsabilização das corporações transnacionais por suas ações danosas aos direitos dos trabalhadores que empregam em cadeias globais. Isto ocorre por inúmeras razões, que vão de motivações políticas a incapacidade técnica.

Especificamente quanto às cadeias globais de produção, entendem-se estas como denominação que representa o atual estágio de dispersão geográfica e a fragmentação em diversas etapas da produção. Ou seja, consoante o IV relatório do Bureau Internacional do Trabalho de Genebra sobre Trabalho Decente nas cadeias globais de produção, estas podem ser conceituadas como a organização transfronteiriça das atividades necessárias para produzir bens e serviços e fornecê-los a consumidores através de “inputs” e diversas fases de desenvolvimento, produção e entrega<sup>11</sup>.

Através da produção em cadeias globais, as corporações transnacionais buscam minimizar os custos do produto, se valendo de redes de externalização da produção (sub-contratados).

Maeoka, ao analisar a instalação de corporações transnacionais em determinadas regiões, consigna que estas partem em “busca da mão-de-obra nos lugares onde a remuneração é baixa e a estrutura de proteção dos trabalhadores é visivelmente precária”<sup>12</sup>. Ainda, o relatório do Bureau Internacional do Trabalho reconhece que as “pressões globais nos preços dos produtores, os prazos de entrega e a intensa competição entre fornecedores podem influenciar negativamente nos valores de salários, condições de trabalho e no respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores destas cadeias de produção”<sup>13</sup>, tudo em busca da diminuição do

11 International Labour Office, Decent work in supply chains, report IV (2016), acesso em ago/2016, [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_468097/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_468097/lang--en/index.htm)

12 MAEOKA, Erika. Os desafios do direito do trabalho no contexto da expansão do comércio internacional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 32, p. 07, 2009, p. 7.

13 International Labour Office, Decent work in supply chains, report IV (2016), acesso em ago/2016,

preço da produção, buscando assim se tornar mais competitivos e atrativos para investimentos.

Diante deste panorama, analisam-se os fundamentos jurídicos de responsabilização destas corporações transnacionais por violações a direitos humanos em sua cadeia produtiva, notadamente a denominada responsabilização doméstica, conforme se demonstrará a seguir.

### **3 JUSTIFICATIVA E POSSIBILIDADES DE RESPONSABILIZAÇÃO DE CORPORações TRANSNACIONAIS**

Conforme o referencial prevalecente no Direito Internacional Público<sup>14</sup>, as pessoas jurídicas de direito privado não são tidas como sujeitos de Direito Internacional Público, o que impossibilitaria a aplicação a elas das normas internacionais de direitos humanos por organizações internacionais, resultando em uma lacuna nos mecanismos de proteção internacional aos direitos humanos.

Tradicionalmente, o Direito Internacional Público seria destinado apenas à tutela dos Estados e de suas relações jurídicas. Contudo, este panorama sofreu alterações após a Segunda Guerra Mundial, com a criação de organizações internacionais de grande relevância, como a ONU, em 1945, figurando estas como atores fundamentais na reestruturação das relações internacionais no momento pós-guerra<sup>15</sup>.

Mesmo não sendo possível caracterizar as corporações transnacionais como sujeitos do Direito Internacional Público em sentido pleno, conforme Santinho<sup>16</sup> e a partir da leitura de Mazzuoli<sup>17</sup> e Cretella Neto<sup>18</sup>, conclui-se que estas, podem ser reconhecidas

.....  
[http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_468097/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_468097/lang--en/index.htm)

14 REZEK, Francisco. **Direito Internacional Público**. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 154.

15 AMARAL JUNIOR, Alberto do. **Curso de Direito Internacional Público**, São Paulo: Saraiva, 2014, p. 4.

16 SANTINHO, Guilherme Sampieri. **Responsabilidade internacional das corporações por ofensa aos direitos humanos. Estado e Responsabilidade**: questões críticas. Jacarezinho, 2013. Dissertação de mestrado, Universidade Estadual do Norte do Paraná, UENP. Disponível em: <[http://www.uenp.edu.br/index.php/estagiarios/doc\\_view/4056-guilherme-sampieri-santinho](http://www.uenp.edu.br/index.php/estagiarios/doc_view/4056-guilherme-sampieri-santinho)>. Acesso em 27/03/2016..

17 MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 7 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013., p. 458-459.

18 CRETELLA NETO, José. **Empresa Transnacional e Direito Internacional. Exame do tema à luz**

ao menos como atores do Direito Internacional Público, a elas se atribuindo direitos e deveres, para que não apenas defendam seus interesses a nível internacional, mas também sejam responsabilizadas de tal maneira em caso de violação às normas de Direito Internacional Público.

Não obstante este entendimento, o que se observa através da análise histórica das tentativas de responsabilização internacional de corporações transnacionais por violação a direitos humanos é que inexistem mecanismos internacionais neste sentido<sup>19</sup>.

Contudo, considerando-se a primordialidade de responsabilização de transnacionais que violam direitos humanos em sua cadeia de produção, bem como a necessidade de reparação daqueles que foram lesados, e tendo em vista a ausência de mecanismos internacionais nesse sentido alguns países vêm se utilizando da construção doutrinária e jurisprudencial a respeito da Jurisdição Universal para responsabilizar corporações internamente por violações praticadas em jurisdições distintas<sup>20</sup>, conforme análise desenvolvida no próximo tópico.

#### **4 A JURISDIÇÃO UNIVERSAL, CADEIAS GLOBAIS DE PRODUÇÃO E VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NOS EUA**

Em razão da não responsabilização no Estado em que se deu a violação de direitos humanos, muitas vezes pela desídia dos próprios entes estatais, bem como diante da inexistência de mecanismos a nível internacional, Estados assumem esta responsabilidade se valendo do princípio da Jurisdição Universal.

Como explica Joyner (1996, p. 170), o princípio da Jurisdição Universal surgiu inicialmente no contexto de prossecuções penais e subsequentemente se expandiu para áreas da litigância civil. O rol de violações que comportam a aplicação do princípio

.....  
**da Globalização.** Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 62-63.

19 SALAZAR, Claudia T. Applying International Human Rights Norms in the United States: Holding Multinational Corporations Accountable in the United States For International Human Rights Violations Under the Alien Tort Claims Act. In **Journal of Civil Rights and Economic Development**. Vol. 19, n. 1, 2004, p. 116.

20 HOSHINO, Thiago de Azevedo Pinheiro e PRIOSTE, Fernando Gallardo Vieira. **Transnacionais no banco dos réus: experiências e possibilidades de responsabilização.** Curitiba: Terra de Direitos, 2009, p. 25.

da Jurisdição Universal foi alargado após os crimes contra a humanidade cometidos na Segunda Guerra Mundial. Em virtude da seriedade destes crimes e pelo fato de serem tão graves e de preocupação universal, eles afetam não apenas a segurança e os interesses da comunidade internacional, como também a moral, devendo seus perpetradores ser responsabilizados.

Para Reis e Lessa<sup>21</sup>, “a base conceitual da [J]urisdição [U]niversal é que tais infrações geram efeitos à comunidade internacional como um todo, ofendendo a própria consciência de humanidade”. Assim, extrai-se que ao se utilizar da Jurisdição Universal, Estados podem responsabilizar internamente, por meio de sua jurisdição, aqueles que cometeram determinadas infrações, ainda quando estas não apresentem nexos, em sua acepção tradicional, com o Estado.

As autoras acima mencionadas atribuem essa possibilidade ao fato de que as transgressões aos direitos humanos são questões de política pública internacional, passando todos os Estados a serem competentes para julgamento quando estes direitos são ofendidos, uma vez que seus efeitos são suportados por todos os territórios nacionais.

Por meio da Jurisdição Universal, a responsabilização poderia ocorrer independentemente do nexo que o Estado tem com a ofensa, com o ofensor, ou até mesmo com a vítima, mesmo se os nacionais daquele país não tenham sido gravemente afetados pelo ato.

Acerca da aplicação do princípio da Jurisdição Universal às violações a direitos humanos cometidas na produção de bens e serviços em cadeia produtiva global, há debate jurídico sobre sua admissibilidade. Caso seja admitido, sua contribuição central seria a responsabilização jurídica no território em que se localiza o centro de decisões de corporações transnacionais que, ao se utilizarem da distribuição internacional da produção a fim de diminuir os custos produtivos, se valem da contratação de fornecedores que não são submetidos à efetiva fiscalização no que tange às condições de emprego em seu Estado de origem, especialmente para responsabilização dos produtores finais, os maiores favorecidos pela precarização laboral.

---

21 REIS, Daniela Murados e LESSA, Rafaela Ribeiro Zauli. **Submissão das corporações a sanções internacionais e meios não-estatais de reparação**: possíveis soluções à ineficácia do direito ao trabalho decente. In X Anuário Brasileiro de Direito Internacional, 2014, Belo Horizonte.. p. 108.

A admissibilidade desta figura é apontada como um mecanismo necessário diante dos efeitos limitados das medidas de controle, como auditorias, adotadas pelas corporações transnacionais como parte de suas políticas internas. Desta forma, ante a inexistência ou precariedade de controle interno, violações a direitos humanos, notadamente nas relações de trabalho, como trabalho escravo, trabalho infantil, trabalho inseguro, práticas discriminatórias e práticas antissindicais se tornam recorrentes no âmbito da produção descentralizada.

Desse modo, uma questão significativa no cenário jurídico sobre esse tema é a busca pela responsabilização, especialmente, dos produtores finais, que são favorecidos por essas violações de direitos humanos e consequente diminuição dos custos da produção, sendo eles dificilmente responsabilizados, em razão do resguardo que a produção em cadeia e a fragmentariedade da produção a eles traz. Isto se justifica porque tais ações ofendem a comunidade internacional como um todo, bem como são prejudiciais aos agentes econômicos privados que respeitam os direitos humanos nas relações de trabalho.

Neste sentido, Reis e Lessa<sup>22</sup> entendem que:

[...] a competência em matéria de atos de atores não estatais é baseada na natureza da transgressão aos Direitos Humanos como uma questão de política pública internacional. Isto implica que as normas de direitos humanos se aplicam a todos os indivíduos (pessoas físicas ou jurídicas) e que, portanto, requerem a oponibilidade geral. Dessa forma, pela jurisdição universal, passam a ser competentes todos os Estados para o julgamento de infrações aos Direitos Humanos, vez que seus efeitos são, necessariamente, sofridos em todos os territórios nacionais, independente do local de sua efetivação.

Piovesan<sup>23</sup>, no mesmo sentido, observa que a proteção aos direitos humanos, tendo em vista sua relevância e interesse internacional, não deve ser reservada apenas ao domínio de determinado Estado, ou se restringir apenas a sua competência, sendo

22 REIS, Daniela Murados e LESSA, Rafaela Ribeiro Zauli. **Submissão das corporações a sanções internacionais e meios não-estatais de reparação**: possíveis soluções à ineficácia do direito ao trabalho decente. In X Anuário Brasileiro de Direito Internacional, 2014, Belo Horizonte, p. 108.

23 PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional**, 1ª edição, São Paulo: Saraiva, 2007.

esta ideia fortalecida pelo princípio da Jurisdição Universal.

A autora aprofunda a concepção ao apontar duas relevantes consequências da utilização do princípio, sendo elas:

[...] [a]) a revisão da noção tradicional de soberania absoluta do Estado, que passa a sofrer um processo de relativização, na medida em que são admitidas intervenções no plano nacional, em prol da proteção dos direitos humanos; isto é, permitem-se formas de monitoramento e responsabilização internacional, quando os direitos humanos forem violados; [e] [b]) a cristalização da ideia de que o indivíduo deve ter direitos protegidos na esfera internacional, na condição de sujeito de Direito<sup>24</sup>.

A despeito do entendimento da possibilidade de aplicação do princípio da Jurisdição Universal para busca de responsabilização extraterritorial de agentes que cometeram graves crimes contra direitos humanos, dúvidas acerca do seu limite de aplicabilidade ainda persistem, diante da inexistência de tratados que estabeleçam de forma obrigatória o exercício da Jurisdição Universal por Estados.

Steiner, Alston e Goodman (2011, p. 1162) elucidam que:

A jurisdição universal sobre algumas ofensas específicas é resultado da condenação universal daquelas atividades e do interesse geral na cooperação para reprimi-las, como se reflete em acordos internacionais amplamente aceitos e resoluções de organizações internacionais. Estas ofensas são sujeitas a jurisdição universal como uma matéria de direito consuetudinário. A jurisdição universal para ofensas adicionais é provida por acordos internacionais, mas continua indeterminado se a jurisdição universal sobre uma ofensa específica se tornou parte do direito consuetudinário para Estados que não são parte destes acordos.

Contudo, não obstante a discussão acerca do limite de aplicabilidade do princípio e sua imposição ou não a Estados, Hoover (2011, p. 08) assevera que de fato o exercício da Jurisdição Universal pode ser permissivo ou obrigatório, assinalando, entretanto, que diversos doutrinadores e advogados de direitos humanos argumentam que o direito internacional dita o exercício deste princípio para a responsabilização e a punição de

---

24 PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional**, 1ª edição, São Paulo: Saraiva, 2007.

perpetradores de crimes internacionais.

Ainda, Hoover (2011, p. 08) complementa que não apenas as quatro Convenções de Genebra de 1949 reconheceram o princípio da Jurisdição Universal como forma de obrigação para extraditar e processar graves violações, como também a Convenção contra Tortura e outras Formas Cruéis, Desumanas e Degradantes de Tratamento ou Punição, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas de dezembro de 1984 vinculou legalmente aqueles que a ratificaram a exercer a Jurisdição Universal contra violadores dos preceitos da convenção. Desta forma, o autor continua declarando que hoje, a maioria dos Estados reconhece que tem um dever moral de exercício da Jurisdição Universal sobre crimes que violam direitos humanos.

Independente de sua forma mandamental, o que se percebe do contexto atual do direito internacional dos direitos humanos é que o princípio da Jurisdição Universal possui cada vez mais aplicabilidade, sendo encontrado em algumas legislações nacionais, como por exemplo, a dos Estados Unidos da América (EUA), que, segundo Salazar (2004, p. 115), buscando alternativas desvinculadas de organismos internacionais para efetuar a responsabilização de corporações transnacionais quando da violação de direitos humanos, internalizaram o princípio através da aplicação de um estatuto que tem duzentos anos de idade, denominado de *Alien Torts Claim Act* (ATCA).

Hoshino e Prioste (2009, p. 26-27) conceituam o ATCA como

[...] uma lei promulgada nos Estados Unidos da América, em 1789, que, vigente até hoje, tem sido uma das ferramentas mais utilizadas para buscar a responsabilização de empresas transnacionais com sede ou escritórios importantes nesse país. O fato de essa norma ter como objeto violações das “leis das nações”, isto é, dos princípios e regras de direito internacional, vem permitindo uma ampliação do seu sentido para incluir a proteção dos Direitos humanos. Trata-se, portanto, de um instrumento para processar, nos tribunais federais norte-americanos, agentes governamentais e, cada vez mais, também atores privados por violações a esses direitos ocorridas em outros países<sup>25</sup>.

25 HOSHINO, Thiago de Azevedo Pinheiro e PRIOSTE, Fernando Gallardo Vieira. **Transnacionais no banco dos réus: experiências e possibilidades de responsabilização**. Curitiba: Terra de Direitos, 2009, p. 26-27)

O ATCA prevê jurisdição original da justiça federal sobre qualquer ação civil interposta por um estrangeiro a respeito de danos cometidos em decorrência de violações à lei das nações ou a tratados internacionais vigentes nos EUA. Há, portanto, reconhecimento da jurisdição interna para julgar e responsabilizar agentes que cometam atos ilícitos internacionais, independente do país em que ocorreram com o fundamento de que o Direito Internacional Público é fonte do direito estadunidense.

Isto ocorre pela previsão legal de que os EUA podem julgar e responsabilizar agentes que cometam atos ilícitos internacionais, independente do país em que ocorreram, e pelo fato de que o Direito Internacional Público é fonte de aplicação do direito estadunidense, possibilitando assim a reparação civil de atos ilícitos internacionais naquele país, o que somente é efetivado por meio deste ato normativo.

Consoante Salazar (2004, p. 116), a aplicação da norma teve início com o caso *Filartiga v. Irala-Pena*, que atribuiu jurisdição a cortes federais para julgamento de casos que violassem a lei das nações. Desde então, diversos casos foram apresentados às cortes federais americanas buscaram expandir a jurisdição do ATCA para abranger variadas categorias de violações a normas federais, incluindo ainda em sua jurisdição a aplicação àqueles atos perpetrados não apenas por Estados, mas também por agentes estatais, indivíduos e corporações transnacionais.

O caso *Kadic v Karadzic* é amostra relevante da utilização da ATCA, trazendo a possibilidade da aplicação da norma a entes de direito privado, que em seu julgamento entendeu ser possível à aplicação do estatuto a pessoas privadas, inclusive corporações transnacionais, independentemente de sua vinculação a algum Estado, concluindo ainda que estas devem cumprir as normas de Direito Internacional Público, consoante explanação de Santinho<sup>26</sup>.

Segundo Salazar<sup>27</sup>, a possível evolução da aplicação da ATCA a casos envolvendo corporações transnacionais é condizente com a expansão da estrutura do sistema

---

26 SANTINHO, Guilherme Sampieri. **Responsabilidade internacional das corporações por ofensa aos direitos humanos. Estado e Responsabilidade:** questões críticas. Jacarezinho, 2013. Dissertação de mestrado, Universidade Estadual do Norte do Paraná, UENP, p. 58.

27 SALAZAR, Claudia T. Applying International Human Rights Norms in the United States: Holding Multinational Corporations Accountable in the United States For International Human Rights Violations Under the Alien Tort Claims Act. In **Journal of Civil Rights and Economic Development**. Vol. 19, n. 1, 2004, p. 118. Disponível em: <<http://scholarship.law.stjohns.edu/jcred/vol19/iss1/10>>. Acesso em: 22/06/2016.

internacional e com a evolução do direito internacional, tendo em vista a presença consistente das corporações transnacionais no nosso atual sistema internacional. Também se justifica a aplicação do ATCA em desfavor de corporações transnacionais pelo status global por elas adquirido, sendo este equiparado ao de sujeitos do direito internacional público, conforme tratado nos capítulos acima.

A aplicação do ATCA fundamentou uma série de ações propostas nesse país nas últimas décadas, inclusive de litígios envolvendo três das maiores companhias de produção de chocolate do país por violações a direitos humanos em sua cadeia produtiva, mais especificamente pela rede de fornecedores de cacau do oeste da África que se utilizam do trabalho escravo infantil na produção<sup>28</sup>.

As ações propostas tinham por objeto a condenação ao pagamento de indenização e a proibição contra práticas comerciais injustas e enganosas<sup>29</sup>.

As decisões adotadas pela Suprema Corte dos EUA, entretanto, mostram tendência em refutar a aplicação da Jurisdição Internacional para corporações transnacionais por violações de direitos humanos na seara laboral. Como exemplo tem-se a decisão do caso Nestlé Inc. vs. Doe (2021). Entretanto, não se trata de uma refutação absoluta, mas da imposição de limites, tais como que o réu não seja estrangeiro, que a conduta configure uma violação de direito humano internacional universalmente aceita, tais como genocídio, crime de guerra, crimes contra a humanidade, escravidão e terrorismo e que a pessoa jurídica presente no território americano tenha praticado atos que não sejam meramente empresariais, como a compra e venda de produtos de fornecedores que praticavam trabalho escravo<sup>30</sup>.

Neste contexto, o princípio da jurisdição universal, exemplificado por meio do ATCA permanece como parte do debate sobre a construção de mecanismos mecanismo para a responsabilização no âmbito da jurisdição estatal em localidade diversa da violação dos direitos humanos no âmbito das cadeias globais de produção, embora seus resultados não sejam aqueles previstos inicialmente pelos seus defensores.

---

28 "Courthouse News", última atualização em 29 de setembro de 2015, <http://www.courthousenews.com/2015/09/29/chocolate-giants-face-slave-labor-lawsuits.htm>.

29 "Courthouse News".

30 PETCH, Clara. What remains of the Alien Tort Statue after Neslé USA, Inc. v. Doe? **Northwestern Journal of International Law & Business**, 397, 2022.

## 5 CONCLUSÃO

A mundialização do capital amplia a relevância das corporações transnacionais, que, ao investirem na produção através da utilização de cadeias produtivas globais, buscam maximizar os lucros e minimizar os custos, se tornando ainda mais competitivas no mercado.

Tem sido constatada uma tendência à violação dos direitos humanos nas relações de trabalho das cadeias produtivas globais tais como, trabalho escravo e trabalho infantil.

Apesar das corporações transnacionais não serem reconhecidas como sujeitos do Direito Internacional Público, a elas são atribuídos direitos e deveres no campo dos direitos humanos. Entretanto, não obstante este entendimento, o que se observa através da análise histórica das tentativas de responsabilização internacional de corporações transnacionais por violação a direitos humanos é que inexistem mecanismos internacionais neste sentido.

Contudo, tendo em vista a primordialidade da responsabilização destas corporações quando da violação a direitos humanos na cadeia de produção, buscam-se mecanismos domésticos que tragam esta possibilidade, sendo o princípio da Jurisdição Universal adotado para este fim, uma vez que ele viabiliza o julgamento interno daqueles que cometeram graves infrações a direitos humanos, ainda que estas não apresentem nexos com o Estado julgador.

Exemplo da utilização do princípio da Jurisdição Universal para responsabilização doméstica poderia ser a aplicação do *Alien Torts Claim Act (ATCA)* nos EUA. Este foi base para ações que buscavam responsabilização de empresas privadas pela prática de atos ilícitos internacionais, inclusive em matéria de direitos humanos nas cadeias produtivas, independentemente do local onde efetivamente ocorreram.

Entretanto, as decisões adotadas pela Suprema Corte dos EUA mostram tendência em refutar a aplicação da Jurisdição Internacional para corporações transnacionais por violações de direitos humanos na seara laboral. Entretanto, não se trata de uma refutação absoluta, permanecendo abertura para a judicialização e para o debate.

---

## Referências

AMARAL JUNIOR, Alberto do. **Curso de Direito Internacional Público**, São Paulo: Saraiva, 2014.

CARVALHO, Marina Amaral Egydio de. **Empresas Transnacionais: a regulamentação do lobby no país receptor de investimentos e a promoção do desenvolvimento econômico**. São Paulo, 2007. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp031716.pdf>>. Acesso em 27/03/2016.

CHESNAIS, François. **A Mundialização do Capital**, São Paulo: Xamã, 1996.

CRETELLA NETO, José. **Empresa Transnacional e Direito Internacional**. Exame do tema à luz da Globalização. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

DALLIER, Patrick, PELLET, Alain, QUOC DINH, Nguyen. **Direito Internacional Econômico e Tributário**. Brasília, v. 10, n. 1, p. 209-222, jan/jun, 2015. Disponível em: <<http://portalrevistas.ucb.br/index.php/RDIET/article/viewFile/5955/3918>>. Acesso em: 20/06/2016.

HOSHINO, Thiago de Azevedo Pinheiro e PRIOSTE, Fernando Gallardo Vieira. **Transnacionais no banco dos réus: experiências e possibilidades de responsabilização**. Curitiba: Terra de Direitos, 2009.

KEUNE, Marteen e SCHMIDT, Vera. Global capital strategies and trade union responses: towards transnational collective bargaining?" In **Internacional journal of labour research**. Vol. 01, n. 02, 2009, p. 9-26. Disponível em <[http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_122375/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_122375/lang--en/index.htm)>. Acesso em: 22/06/2016.

LUCENA FILHO, Humberto Lima de. Entre o universalismo e o relativismo teórico dos Direitos Humanos: a globalização e a (não) mercantilização do trabalho. In: **CONPEDI/UFPB: Direito Internacional e Direitos Humanos II - A humanização do Direito e a Horizontalização da Justiça**

no Século XXI. João Pessoa, 1ed, v. 2, p. 311-339, 2014. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=d926f01bf79efe88>>. Acesso em: 21/06/2016.

MAEOKA, Erika. Os desafios do direito do trabalho no contexto da expansão do comércio internacional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 32, p. 07, 2009.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Internacional Público**. 7 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

PETERKE, Sven. **Manual Prático de Direitos Humanos Internacionais**. Brasília: ESMPU, 2010. Disponível em: <[https://escola.mpu.mp.br/linha-editorial/outras-publicacoes/Manual\\_Pratico\\_Direitos\\_Humanos\\_Internacionais.pdf](https://escola.mpu.mp.br/linha-editorial/outras-publicacoes/Manual_Pratico_Direitos_Humanos_Internacionais.pdf)>. Acesso em 21/06/2016.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e Justiça Internacional**, 1ª edição, São Paulo: Saraiva, 2007.

REIS, Daniela Murados e LESSA, Rafaela Ribeiro Zauli. **Submissão das corporações a sanções internacionais e meios não-estatais de reparação**: possíveis soluções à ineficácia do direito ao trabalho decente. In X Anuário Brasileiro de Direito Internacional, 2014, Belo Horizonte. Disponível em: <<http://www.cedin.com.br/wp-content/uploads/2014/05/Submiss%C3%A3o-das-Corpora%C3%A7%C3%B5es-%C3%A0-San%C3%A7%C3%B5es-Internacionais-e-Meios-N%C3%A3o-Estatais-de-Repara%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 05/04/2016.

REZEK, Francisco. **Direito Internacional Público**. São Paulo: Saraiva, 2010.

SALAZAR, Claudia T. Applying International Human Rights Norms in the United States: Holding Multinational Corporations Accountable in the United States For International Human Rights Violations Under the Alien Tort Claims Act. In **Journal of Civil Rights and Economic Development**. Vol. 19, n. 1, 2004. Disponível em: <<http://scholarship.law.stjohns.edu/jcred/vol19/iss1/10>>. Acesso em: 22/06/2016.

SANTINHO, Guilherme Sampieri. **Responsabilidade internacional das corporações por ofensa aos direitos humanos. Estado e Responsabilidade:** questões críticas. Jacarezinho, 2013. Dissertação de mestrado, Universidade Estadual do Norte do Paraná, UENP. Disponível em: <[http://www.uenp.edu.br/index.php/estagiarios/doc\\_view/4056-guilherme-sampieri-santinho](http://www.uenp.edu.br/index.php/estagiarios/doc_view/4056-guilherme-sampieri-santinho)>. Acesso em 27/03/2016.

STEINER, Henry J.; ALSTON, Philip; GOODMAN, Ryan. **International human rights in context: Law, Politics, Morals.** 3. ed. Nova York: Oxford, 2007.

PETCH, Clara. What remains of the Alien Tort Statute after *Neslé USA, Inc. v. Doe*? **Northwestern Journal of International Law & Business**, 397, 2022. Disponível em: <https://scholarlycommons.law.northwestern.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1881&context=njilb>

## **ASPECTOS DA RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL EM CADEIAS PRODUTIVAS ESTRUTURADAS VIA TERCEIRIZAÇÃO EXTERNA NA PERSPECTIVA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO**

**Gabriela Neves Delgado**

### **RESUMO**

Este artigo tem por objetivo apresentar reflexões doutrinárias sobre a responsabilidade na terceirização, com ênfase para a teoria da responsabilidade empresarial civil-trabalhista em cadeias produtivas estruturadas via terceirização externa, tomando por marco teórico a tese de Helder Santos Amorim sobre o tema e o paradigma do direito fundamental ao trabalho digno, de modo a contribuir para a sua melhor contextualização no caso brasileiro.

### **ABSTRACT**

This article aims to present doctrinal reflections on outsourcing responsibility, with emphasis on the theory of corporate civil-labor responsibility in supply chains structured via external outsourcing, taking as a theoretical framework Helder Santos Amorim's thesis on the subject and paradigm of fundamental right to decent work, in order to contribute to its better contextualization in the Brazilian case.

**Palavras-chave:** terceirização externa, cadeias produtivas, direito fundamental ao trabalho digno

**Key words:** outsourcing responsibility, supply chains structured via external outsourcing, fundamental right to decent work

---

Gabriela Neves Delgado

Professora Associada de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da UnB. Pesquisadora Coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq). Pós-Doutorado em Desigualdades Globais e Justiça Social: diálogos sul e norte pela Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais e seu Colégio Latino Americano de Estudos Mundiais (FLACSO). Pós-Doutorado em Sociologia do Trabalho pelo Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Doutora em Filosofia do Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Advogada.

## INTRODUÇÃO

A incorporação da terceirização no Brasil resultou de um processo periódico, gradual e intenso de inserção do modelo toyotista de organização e gestão do trabalho no país, movimento deflagrado ao final dos anos 1970, intensificado em 1990, e que se estende até a atualidade<sup>1</sup>.

O estudo da terceirização implica considerar as diversas particularidades de manifestação desse fenômeno.

A doutrina identifica duas modalidades de terceirização: a *terceirização de serviços*, que corresponde à terceirização para dentro da empresa-líder, ao lado da *terceirização de atividades*, correspondente àquele processo que ocorre para fora da empresa-líder<sup>2</sup>.

Na *terceirização de serviços*, a empresa tomadora incorpora em seus quadros o trabalho de terceiros, vale dizer, empregados contratados pela empresa prestadora de serviços terceirizados. A empresa tomadora continua sendo responsável pela produção de bens e atividades, com a única ressalva de que utilizará mão de obra terceirizada.

A segunda forma, a *terceirização de atividades*, também designada de “externalização”, consiste numa dinâmica que franqueia às empresas prestadoras de serviços terceirizados a realização de etapas do processo produtivo da empresa tomadora, para o seu interesse, mas fora da sua planta empresarial. Esta é a dinâmica comum das grandes cadeias produtivas empresariais, em que as empresas-líderes contratam o desenvolvimento de seus ciclos produtivos a diferentes empresas especializadas, que se interconectam e, por sua vez, subcontratam atividades a outras empresas, ensejando uma formação interempresarial em rede.

O presente artigo pretende apresentar reflexões sobre aspectos da responsabilidade trabalhista em cadeias produtivas estruturadas via terceirização

---

1 A respeito da cronologia da terceirização no Brasil, consultar: DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico**. 1ª ed. Salvador – Ba: EDUFBA – Editora da Universidade Federal da Bahia; São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

2 Delgado, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015; VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

externa, tomando por marco teórico a tese de Helder Santos Amorim<sup>3</sup> e a teoria do direito fundamental ao trabalho digno<sup>4</sup>, de modo a contribuir para a melhor contextualização do tema no caso brasileiro.

## 1. ASPECTOS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NA TERCEIRIZAÇÃO EXTERNA

Estudar a terceirização não é tarefa fácil. Trata-se de tema altamente complexo, caracterizado como um dos mais “agudos conflitos de classe judicializados na atualidade brasileira”<sup>5</sup>.

Terreno ainda mais arenoso é o da terceirização externa ou externalização, dinâmica interempresarial que se espalhou, “nas últimas décadas do século XX, por todos os setores da atividade econômica, tornando-se o principal instrumento da organização produtiva flexível utilizado pelas grandes corporações dos países centrais para descentralizar e fragmentar geograficamente suas cadeias produtivas, ao redor do mundo”<sup>6</sup>.

A terceirização externa se estendeu vertiginosamente no setor de confecção e de produção automotora. Na indústria automobilística, por exemplo, é comum a incorporação do trabalho terceirizado em todas as etapas da cadeia produtiva que antecedem a pré-finalização do processo, competindo às empresas tomadoras do trabalho terceirizado apenas gerenciá-lo e coordená-lo, bem como montar o produto final.

Segundo diagnóstico feito pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua 105ª Conferência Internacional (2016), que tratou do “trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais”, as empresas fornecedoras terceirizadas de grandes

---

3 AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa: Responsabilidade da cadeia produtiva empresarial descentralizada pelo direito fundamental ao trabalho digno.** Tese de doutorado defendida junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade de Brasília - UnB. Orientação: Profa. Dra. Gabriela Neves Delgado. Brasília, 2022. A íntegra da tese foi publicada pela Editora LTr, em 2023. A respeito, consultar: AMORIM, Helder Santos Amorim. **Terceirização Externa: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno.** São Paulo: LTr, 2023.

4 DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

5 DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização.** São Paulo: LTr, 2014.

6 AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno.** Ob. Cit., p. 25.

cadeias produtivas, em diversos setores econômicos, especialmente em seus níveis de subcontratação, tendem a precarizar as condições de trabalho.<sup>7</sup> Nelas, tem-se encontrado o uso reiterado de “trabalho informal, sem garantias sociais mínimas, jornadas exaustivas e condições aviltantes de remuneração e descanso, problemas relacionados à discriminação, à saúde e à segurança, ao cerceio da liberdade sindical, ao uso do trabalho infantil e do trabalho escravo, em violação sistemática de direitos humanos socio-trabalhistas”<sup>8</sup>.

Sobre a dinâmica operativa precarizadora do trabalho nas cadeias produtivas, a OIT constatou que, em razão da sua superioridade econômica, a empresa-líder tende a exigir rígido controle produtivo sobre sua rede de fornecedores, impondo-lhe normas internas de caráter técnico, não raro sob a forma de código de ética socioambiental. Mas, em contrapartida, do ponto de vista socio-trabalhista, por meio do seu poder para impor custos reduzidos, alta qualidade e entregas rápidas, a empresa-líder tende a conduzir a empresa terceirizada a superexplorar o trabalho de seus empregados e a extrair vantagens dos seus próprios fornecedores subcontratados, fomentando processos de trabalho altamente precarizados<sup>9</sup>.

O diagnóstico da OIT no plano internacional, guardadas as proporções, retrata idêntica realidade presente em cadeias produtivas que operam no âmbito doméstico brasileiro. É o que também destaca Helder Amorim, com base em atuações desenvolvidas pelo Ministério Público do Trabalho:

“Nas últimas décadas, os órgãos de fiscalização trabalhistas reiteradamente flagraram a prática de condições extremamente precárias de trabalho, com violações de direitos humanos socio-trabalhistas, em empresas fornecedoras terceirizadas de grandes cadeias produtivas, em diversos setores econômicos, no Brasil”<sup>10</sup>.

É preciso, portanto, articular parâmetros críticos de proteção justralhista

7 ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT) - Conferência Internacional do Trabalho. 105ª Sessão. Relatório IV. **Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais**. Genebra, OIT, 2016.

8 *Idem*, p. 26.

9 *Idem. Ibidem*.

10 AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. Ob. Cit., p. 28.

para os trabalhadores que laboram, via terceirização externa, em grandes cadeias produtivas. Esta análise será a seguir desenvolvida, com foco nas alternativas responsabilizatórias face aos impactos provocados pela externalização, a partir dos marcos teóricos propostos.

## **2. ALTERNATIVAS RESPONSABILIZATÓRIAS FACE AOS IMPACTOS PROVOCADOS PELA TERCEIRIZAÇÃO EXTERNA**

### **2.1. Identificação de padrões regulatórios mínimos para a compreensão do tema**

Há um esforço crescente para se articular alternativas jurídicas face aos impactos provocados pela terceirização externa, enquanto mecanismo de superexploração de mão de obra nas cadeias produtivas.

Preliminarmente, é importante reforçar que as bases teóricas de qualquer teoria responsabilizatória face aos impactos provocados pela terceirização externa devem tomar por referência tanto o conceito de *trabalho decente*, construído e promovido pela OIT como importante paradigma internacional de promoção dos direitos humanos trabalhistas,<sup>11</sup> quanto a noção do *direito fundamental ao trabalho digno*, conceito matriz da Constituição Federal de 1988, resultante do nexos lógico entre o direito fundamental ao trabalho, os direitos decorrentes do trabalho e a dignidade da pessoa humana, fundamento nuclear do Estado Democrático de Direito<sup>12</sup>.

Nesse sentido, integram o direito fundamental ao trabalho digno todos os direitos indisponíveis trabalhistas previstos em instrumentos internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil. Constitucionalmente articulados, eles se unem aos direitos fundamentais sociais trabalhistas elencados nos artigos 7º a 11 da Constituição, como um bloco de constitucionalidade (CR/1988, art. 5º, §§ 2º e 3º) que garante o patamar mínimo civilizatório indisponível de proteção ao trabalhador brasileiro.

Os direitos trabalhistas indisponíveis podem ser identificados, assim, em três

---

11 Sobre o conceito de trabalho decente, consultar: BELTRAMELLI NETO, Silvio; RODRIGUES, Mônica Nogueira. Trabalho Decente: comportamento ético, política pública ou bem juridicamente tutelado? **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 11, p. 471-494, 2021, p. 478/483.

12 DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

grandes eixos jurídicos positivados pelo Direito do Trabalho brasileiro: o *primeiro eixo*, de amplitude universal, refere-se aos direitos trabalhistas estabelecidos no plano internacional, em tratados e convenções ratificadas pelo Brasil; o *segundo eixo* está previsto na Constituição Federal, marco jurídico da institucionalização dos direitos humanos no país; o *terceiro eixo* está presente nas normas infraconstitucionais como, por exemplo, na Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece preceitos indisponíveis relativos à saúde e à segurança no trabalho, à identificação profissional, à proteção contra acidentes de trabalho, entre outros<sup>13</sup>.

Vale dizer que os eixos de proteção são necessariamente complementares e interdependentes. De toda forma, na eventual hipótese de concorrência entre diplomas normativos, aplicar-se-á o mais favorável ao trabalhador, aquele que possa lhe garantir as melhores condições de trabalho<sup>14</sup>.

No cenário internacional, os padrões regulatórios mínimos globais de respeito aos direitos humanos, pelas corporações, no plano das relações entre empresas e direitos humanos, encontram-se atualmente estruturados na *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho*, de 1998, nos *Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos*, de 2011, e nas soluções propostas pela OIT, em sua 105ª Conferência Internacional, para o problema do trabalho precário nas cadeias globais de mercadorias, relacionadas aos mecanismos de governança pública e privada das cadeias produtivas<sup>15</sup>.

## **2.2. Bases do Direito do Trabalho para fixação da responsabilidade trabalhista empresarial na terceirização externa**

No âmbito doméstico, especificamente no contexto do Direito do Trabalho, há circunstâncias em que a responsabilidade trabalhista empresarial na terceirização externa pode ser firmada por meio da figura do *grupo econômico*, cujo reconhecimento

13 DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 188-190.

14 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19.ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 238-240.

15 AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno**. Ob. Cit., p. 29.

implica a imputação de responsabilidade solidária entre as empresas tomadora e prestadora (contratante e contratada), passando o grupo a figurar como *empregador único*, conforme tese jurisprudencial preponderante nos Tribunais Trabalhistas (CLT, art. 2º, § 2º; Lei n. 5.889/1973, art. 3º, § 2º).

Isso ocorre quando é possível comprovar a relação de propriedade de uma empresa sobre outra ou a dependência econômica da empresa prestadora, que se constitui com o objetivo de prestar serviços à tomadora (grupo econômico por direção, controle ou administração – CLT, art. 2º, § 2º), e quando, entre as empresas tomadora e prestadora haja “interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas” (grupo econômico por coordenação – CLT, art. 2º, § 3º).

Mas as situações podem ser mais complexas, especialmente quando não estiverem presentes os requisitos legais caracterizadores do grupo econômico entre a empresa tomadora, líder da cadeia produtiva, e suas empresas fornecedoras organizadas em rede, a ela conectadas, direta ou indiretamente, por meio de relações contratuais difusas e intermediadas. Nestes casos, a relação interempresarial estruturada em cadeia pode ser tão emaranhada, invariavelmente não linear, que mais se parece uma “teia de aranha”, circunstância que dificulta enormemente a dinâmica da fiscalização trabalhista.

Aqui tem destaque a tese de Helder Amorim, que se lança ao desafio *inédito* de formular as bases de uma “teoria da responsabilidade dos agentes econômicos condutores das cadeias produtivas e, em particular, da empresa-líder, por afronta aos direitos humanos socio-trabalhistas dos trabalhadores terceirizados”, oferecendo soluções de responsabilidade preventiva e reparatória. E o faz com respaldo na sólida estrutura normativa internacional, constitucional e infraconstitucional em torno da matéria, no âmbito da jurisdição brasileira<sup>16</sup>.

O autor propõe uma “estrutura tridimensional de *responsabilidades em cadeia* pelo direito fundamental ao trabalho digno, na *cadeia produtiva empresarial descentralizada*”, assim considerada a cadeia produtiva controlada por uma grande corporação, que utiliza a terceirização externa como método de organização de seus processos produtivos. Para ele, essa estrutura tridimensional de responsabilidades compreende as seguintes

---

16 AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. Ob. Cit., p. 20.

frentes de reparação, assim sistematizadas: a “responsabilidade trabalhista da empresa empregadora-fornecedora”; a “responsabilidade subsidiária da empresa contratante da fornecedora, que consiste em espécie de *garantia de cumprimento* dos direitos dos trabalhadores terceirizados”; e a “*responsabilidade civil-trabalhista objetiva direta* da empresa-líder pela observância dos direitos humanos socio-trabalhistas em toda a cadeia produtiva, seja essa empresa a contratante direta ou indireta da empresa fornecedora-empregadora”<sup>17</sup>.

Conferindo enfoque central à *responsabilidade civil-trabalhista objetiva direta* da empresa-líder, que constitui a terceira camada de proteção jurídica aos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores, Helder Amorim busca o fundamento dessa responsabilidade no *comando ou controle produtivo estratégico* que a empresa-líder exerce sobre sua *cadeia produtiva empresarial descentralizada*, composta pelas empresas que integram sua rede de fornecedores e prestadores de serviços.<sup>18</sup>

Para ele, o *controle produtivo estratégico* é exercido por meio de prerrogativas econômicas e contratuais próprias de quem detém poder econômico para definir aspectos como investimento, demanda, qualidade e quantidade, e para influenciar o preço do produto externalizado.<sup>19</sup>

Com base em estudos empíricos sobre a governança das cadeias globais de mercadorias, a tese busca demonstrar que da grande empresa-líder da cadeia produtiva, titular da marca, do produto e do mercado, emana uma cadeia de comando com as *decisões produtivas estratégicas* centrais sobre quanto investir na produção, o que produzir, quanto, quando e como produzir, qual preço se propõe a pagar e, o mais relevante, que empresas terão acesso à sua cadeia produtiva. São decisões que se iniciam na concessão de acesso à cadeia produtiva, projetam-se em cláusulas contratuais, mas que se exercem efetivamente nas entrelinhas do contrato, no campo do poder econômico da empresa contratante, tais como as decisões derivadas do poder de fiscalização do processo produtivo.<sup>20</sup>

---

17 Idem, p. 20, 30, 33, 278/285.

18 Idem, p. 282/283

19 Idem, p. 80.

20 AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. Ob. Cit., p. 184.

Dessa relação de comando deriva uma estrutura vertical de poder interempresarial, a que o autor denomina de "*hierarquia produtiva estratégica*": embora as empresas fornecedoras possam guardar autonomia gerencial, administrativa, financeira e operacional, submetem-se, na execução dos contratos de terceirização, ao *controle produtivo estratégico* exercido pela empresa-líder. Esse controle estratégico condiciona o modo como as fornecedoras articulam os fatores de produção, no desenvolvimento de suas atividades, em especial, a contratação do trabalho.<sup>21</sup>

Assim, ao lançar mão da terceirização, contratualizando o processo produtivo em busca de máxima racionalização dos custos de produção, diz Helder Amorim, a empresa-líder tende a adotar decisões que *impactam* em variadas medidas as relações jurídicas produzidas pela rede de empresas fornecedoras, entre as quais, especialmente, as relações terceirizadas firmadas com seus empregados. As decisões produtivas estratégicas da empresa-líder ensejam a "*criação de riscos ou impactos negativos potenciais aos direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados (externalidades negativas)*", desafiando sua correspondente responsabilidade". Em suma, afirma o autor, "o poder implica tomada de decisões econômicas, que criam riscos, que ensejam responsabilidades".<sup>22</sup>

Nesse quadro, para Helder Amorim, sem prejuízo da responsabilidade trabalhista da empresa prestadora-empregadora e da responsabilidade subsidiária da empresa diretamente contratante da empregadora, o risco criado pela atividade econômica da empresa-líder sobre os direitos dos trabalhadores terceirizados atrai para esta a *responsabilidade civil-trabalhista objetiva direta* pela satisfação dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores terceirizados, ainda que sua relação contratual com a empregadora seja reflexa ou indireta.<sup>23</sup>

A classificação da responsabilidade jurídica indicada pelo autor é explicada da seguinte forma: trata-se de responsabilidade *civil*, "porque visa a regular a prevenção e alocação das perdas que derivam das atividades humanas econômicas", com a proteção do patrimônio jurídico das vítimas dos atos ilícitos; *objetiva*, porque "tem fundamento

---

21 Idem, p. 185.

22 Idem, p. 329.

23 AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. Ob. Cit. p. 305.

nos *riscos* produzidos pela atividade econômica sobre os direitos dos trabalhadores terceirizados, independentemente de configuração de culpa do agente econômico responsável” (Código Civil Brasileiro – CCB, art. 927, parágrafo único); *direta* ou *autônoma*, porque, “tendo causa própria e específica nos riscos desencadeados pela contratualização terceirizada da cadeia produtiva, fruto de *ato próprio* da empresa-líder, projeta para esta *deveres específicos* de prevenção e reparação de danos, os quais independem de apuração de responsabilidades trabalhista e civil das empresas fornecedoras” (CCB, art. 966, *caput*).<sup>24</sup>

Trata-se, por fim, de responsabilidade *civil-trabalhista*, em face “de sua vocação jurídico-funcional para conferir a maior efetividade possível à satisfação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, quando a responsabilidade trabalhista não for capaz de garantir essa efetividade em sua fonte obrigacional primeira, que é a relação de emprego”<sup>25</sup>.

Concatenando o tema da responsabilidade ao paradigma do direito fundamental ao trabalho digno, Helder Amorim explica que, na perspectiva teórica em estudo, a responsabilidade civil-trabalhista da empresa-líder encontra esteio constitucional, primeiro, no dever de *proteção estatal suficiente* ao direito fundamental ao trabalho digno (Constituição, arts. 1º, IV, 6º, 7º, 170 e 193):

Esse dever de proteção enseja para o Estado a necessidade de imputar ao agente econômico central da cadeia produtiva, seja por atividade legislativa ou interpretação judicial, a responsabilidade de exercer seu comando produtivo estratégico com cautela preventiva, articulando sua capacidade de influência para ativar a *responsabilidade trabalhista* da empresa empregadora e a *responsabilidade subsidiária* das empresas fornecedoras-contratantes da terceirização pelos direitos dos trabalhadores terceirizados.<sup>26</sup>

A responsabilidade civil-trabalhista da empresa-líder, para a corrente teórica em análise, ainda encontra fundamento constitucional na *eficácia direta* do direito

24 Idem, p. 306.

25 Idem, *Ibidem*.

26 AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. Ob. Cit. p. 291.

fundamental ao trabalho digno às relações de terceirização nas cadeias produtivas. Com arrimo em precedentes jurisprudenciais e em farta pesquisa doutrinária, a tese demonstra que no Direito brasileiro, a eficácia horizontal direta dos direitos fundamentais decorre da moldura axiológica delineada pela Constituição de 1988, “que erigiu os direitos sociais trabalhistas à categoria dos direitos fundamentais no paradigma do Estado Democrático de Direito, marcado pela promoção da justiça social (CR/1988, art. 3º, III) e que tem por objetivo da ordem econômica a busca do pleno emprego (art. 170, IV) para promover o trabalho como suporte de valor da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III e IV)”.<sup>27</sup>

Esses fundamentos constitucionais, por sua vez, recebem influxo da *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho*, de 1998, e dos *Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos*, de 2011.

### 3. CONCLUSÃO

A teoria da responsabilidade é, seguramente, um dos instrumentos civilizatórios centrais para a correção do escorregadio rumo da terceirização externa nas cadeias produtivas, que tende a predominar no cenário internacional e no plano doméstico brasileiro.

Tomando o quadro de profunda precarização das condições de trabalho, com violações de direitos humanos trabalhistas nos estratos terceirizados das cadeias produtivas transnacionais, apresentado pela OIT, a proposta teórica de Helder Santos Amorim, ancorada em densa pesquisa sociológica e econômica sobre as relações de poder interempresarial nas cadeias produtivas empresariais descentralizadas, busca construir soluções interpretativas de responsabilização das empresas-líderes, agentes econômicos centrais das cadeias produtivas, à luz dos direitos humanos trabalhistas e de sua dimensão positivada no *direito fundamental ao trabalho digno*, a partir da Constituição de 1988.

A tese destaca o uso da terceirização externa como veículo de permanente desvalorização do trabalho terceirizado, no âmbito das cadeias globais de mercadorias,

---

27 Idem. p. 287/288.

com altos níveis de subcontratação. Nesse sentido, propõe que, sob determinadas condições, o sistema jurídico brasileiro contempla a responsabilidade civil-trabalhista da empresa-líder da cadeia produtiva pelos direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados, que se caracteriza como uma responsabilidade objetiva e direta, independentemente de demonstração de culpa (CCB, art. 927, parágrafo único) e de prévia apuração de responsabilidade trabalhista da entidade empregadora.

Ainda com amparo teórico em Helder Amorim, é de se notar que essa responsabilidade possui dimensão prioritariamente preventiva, expressa no *dever de devida diligência* previsto nos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. No plano processual, o dever de diligência encontra veículo adequado na *tutela contra o ilícito*, prevista art. 497 do Código de Processo Civil, mecanismo processual voltado a garantir a efetividade das normas, em especial das normas de direitos fundamentais.

Inobservado o dever de prevenção, em violação aos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores terceirizados, a responsabilidade da empresa-líder implica o dever de *reparação integral dos danos*, com fundamento constitucional no art. 5º, incisos V, X, XXII e XXIII, da Constituição, sob influxo do princípio fundamental de proteção da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, III, da Constituição.

Enfim, essa sólida contribuição doutrinária fornece subsídios concretos para a atuação profissional no campo justralhista direcionada à proteção dos trabalhadores que atuam em cadeias produtivas estruturadas via terceirização externa, realidade que, infelizmente, ainda carece de efetiva proteção jurídica no país.

## Referências

AMORIM, Helder Santos Amorim. **Terceirização Externa:** a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2023.

AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa:** a responsabilidade da cadeia produtiva empresarial descentralizada pelo direito fundamental ao trabalho digno. Tese de doutorado defendida junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da Universidade de Brasília - UnB. Orientação: Profa.

Dra. Gabriela Neves Delgado. Brasília, 2022.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; RODRIGUES, Mônica Nogueira. Trabalho Decente: comportamento ético, política pública ou bem juridicamente tutelado? **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 11, p. 471-494, 2021.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização**: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2003.

- DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19.ed. São Paulo: LTr, 2020.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização**: (des)fordizando a fábrica – um estudo do complexo petroquímico. 1ª ed. Salvador – Ba: EDUFBA – Editora da Universidade Federal da Bahia; São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT) - Conferência Internacional do Trabalho. 105ª Sessão. Relatório IV. **Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais**. Genebra, OIT, 2016.

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

# A RESPONSABILIDADE DAS CADEIAS PRODUTIVAS TRANSNACIONAIS PELOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

Helder Santos Amorim

## 1. Introdução

A superexploração do trabalho nos níveis contratuais terceirizados de grandes cadeias produtivas transnacionais, em países periféricos, fato amplamente noticiado na grande mídia, nas últimas décadas, foi objeto de debate pela OIT em sua 105ª Conferência Internacional (2016).<sup>1</sup>

A entidade debateu o trabalho precário no modelo de organização produtiva em que a grande empresa ou marca principal, geralmente responsável pela venda final do produto ou serviço, detentora de imagem socialmente responsável, controla a cadeia produtiva, definindo parâmetros (*standards*) a serem cumpridos pela rede de pequenas e médias empresas terceirizadas/fornecedoras, de âmbito local ou regional. Submetidas a intensas pressões concorrenciais, essas empresas terminam promovendo as maiores violações de direitos trabalhistas. Nesse sentido, o diagnóstico feito pela OIT:

As consequências económicas que a externalização e a subcontratação dentro das cadeias de abastecimento trazem aos pequenos e médios produtores locais são múltiplas. Por um lado, a sua integração nos

---

1 ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT) - Conferência Internacional do Trabalho. 105ª Sessão. Relatório IV. **Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais**. Genebra, OIT, 2016. Tradução em português Disponível em: <https://bit.ly/3l705me>. Acesso em: 22 jun. 2021.

\* O presente artigo é extraído da recém-publicada obra do autor: AMORIM, Helder Santos. *Terceirização Externa: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2023

---

Helder Santos Amorim

Doutor em Direito pela Universidade de Brasília (UnB). Mestre em Direito pela Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). Procurador Regional do Trabalho em Minas Gerais.

níveis inferiores das cadeias de abastecimento pode abrir o acesso a novas oportunidades de mercado, aumentando assim a produção e a exposição a novas práticas e normas de produção, suscetíveis de se traduzirem em melhorias na produtividade e na qualidade. Por outro lado, *a redução das barreiras à entrada nos escalões inferiores das cadeias de abastecimento, caracterizados por atividades pouco qualificadas e por mão-de-obra intensiva, tende a intensificar a concorrência de preço entre potenciais fornecedores, criando assim pressão descendente nos lucros e salários, o que pode ter repercussões negativas nas condições de trabalho, especialmente para trabalhadores pouco qualificados e trabalhadores da economia informal (sem grifo no original).*<sup>2</sup>

Nesse cenário, a grande corporação, detentora da marca ou produto, mantém a boa imagem associada à responsabilidade social, por meio da adoção de códigos de ética e sistemas de *compliance* dirigidos aos seus empregados, enquanto as empresas terceirizadas exploram mão de obra com violação de direitos, nos ciclos da cadeia produtiva.

Nas últimas décadas, à medida que se intensificava o processo de globalização econômica, mais se tornaram de conhecimento público casos de trabalhadores submetidos a condições precárias de trabalho no campo e nas cidades, a serviço das cadeias produtivas de grandes corporações, desde atividades primárias de produção de matérias-primas para a grande indústria a fábricas globais terceirizadas de alta tecnologia.

A *Nike* teve sua imagem associada ao trabalho infantil no mundo, após a revista *Life* divulgar, em 1996, foto de um menino paquistanês de apenas 12 anos de idade costurando uma bola de futebol da marca.<sup>34</sup>

Em reportagem de 2012, o *New York Times* denunciou a *Apple* por condições precárias de trabalho, jornadas exaustivas, trabalho infantil e desrespeito a normas de segurança do trabalho, circunstância que resultou em acidentes de trabalho com

---

2 Idem, p. 12.

3 SPITZCOVSKY, Débora. 5 empresas envolvidas com trabalho escravo. **The Greenest Post**. Disponível em: <https://bit.ly/3CZiKXt>. Acesso em: 28 set. 2021.

4 Em resposta, a empresa instituiu um código de conduta segundo o qual seus fornecedores deveriam respeitar normas trabalhistas básicas e condições ambientais e sanitárias. Em pesquisa que analisa relatórios de auditorias em 800 fábricas fornecedoras da Nike, distribuídas em 50 países do mundo, Richard Lock et. al. constatam que há alta variedade de condições de trabalho entre as empresas e países, e que, em geral, os fornecedores auditados melhoraram modestamente sua conformidade com o código de conduta vigente. LOCKE, Richard et. al. Más allá de códigos de conducta como el que rige para los proveedores de Nike. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 126, n. 1-2, OIT, 2007, p. 25, 35/38.

morte em estabelecimento de sua fornecedora, a então gigante taiwanesa *Foxconn Technology*, que fabricava *Ipshones* e *Ipads*.<sup>5</sup>

No mesmo ano, em 2012, a multinacional *The Coca-Cola Company* também esteve envolvida em denúncia de trabalho escravo noticiada pelo jornal *The Independent*, entre outros veículos de comunicação. A empresa importava laranjas para fabricação do refrigerante *Fanta* de uma empresa em Rosarno, na Itália, que foi flagrada utilizando mão de obra de imigrantes africanos em condição de escravidão.<sup>6</sup>

Em 2018, novas denúncias foram publicadas contra uma fábrica da *Foxconn* que produzia leitores *Kindle* para a *Amazon*, na China. Foram noticiadas jornadas exaustivas (empregados que faziam até 100 horas extras por mês), baixos salários, treinamento inadequado e uso excessivo de trabalhadores temporários, que chegavam a até 40% do efetivo.<sup>7</sup>

Inúmeros são os casos, no Brasil, de inspeções fiscais que, nas últimas décadas, flagraram trabalho escravo em atividades subcontratadas por grandes corporações, operando em cadeias produtivas de grandes marcas do varejo, por exemplo, na produção de vestuários para *Zara*,<sup>8</sup> *M. Officer*,<sup>9</sup> *P.*,<sup>10</sup> *Via Veneto (Brooksfield Donna)*;<sup>11</sup>

5 Após esses eventos, a Apple contratou outro fornecedor, a Pegatron, alegando que a mudança contribuiria para elevar as condições de trabalho. Mas a nova contratação teria economizado para a empresa-líder cerca de U\$ 61 milhões por ano, já que a nova fornecedora conseguiu oferecer componentes mais baratos com base em salários ainda mais baixos e condições piores do que a Foxconn. SPITZCOVSKY, Débora. 5 empresas envolvidas com trabalho escravo. **The Greenest Post**. Disponível em: <https://bit.ly/3CZiKXt>. Acesso em: 28 set. 2021.

6 Na época, a Coca-Cola anunciou que teria rompido o contrato com o fornecedor. MILMO, Cahal; WASLEY, Andrew. The hard labour behind soft drinks. *The Independent*, 24 fev. 2012. Disponível em: <https://bit.ly/3md0Zhy>. Acesso em: 25 out. 2021.

7 FOXCONN investiga condições de trabalho em fábrica na China que produz Echo e Kindle para a Amazon. G1 On Line, 11 jun. 2018. Disponível em: <https://glo.bo/3Gf4ADQ>. Acesso em: 25 out. 2021.

8 PYL, Bianca. Roupas da Zara são fabricadas com mão de obra escrava. *Repórter Brasil*, 16 ago. 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3ouX959>. Acesso em: 2 jun. 2021.

9 A *M. Officer* foi condenada em 2017 a pagar dano moral coletivo de R\$ 6 milhões por prática de trabalho escravo em empresa subcontratada que integrava sua cadeia produtiva na confecção de roupas. BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 4ª Turma, **Proc. 00017795520145020054**, Rel. Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros. DJe 13 nov. 2017; TRT confirma condenação da M. Officer por trabalho escravo. TRT-SP não aceitou argumentos da empresa e o processo transitou em julgado no tribunal; empresa fica sujeita a lei estadual e pode ser suspensa por 10 anos. **Veja**, 23 mar. 2018, Atualiz. 10 abr. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3QgTPVv>. Acesso em: 4 ago. 2022.

10 A empresa proprietária das lojas *P.*, Arthur Lundgren Tecidos S.A., foi condenada em R\$ 2,5 milhões por prática de trabalho escravo em empresas subcontratadas para confeccionar roupas. Consultar: PYL, Bianca. Trabalho escravo é flagrado na cadeia da P. . **Repórter Brasil**, 2 abr. 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3l9bFxp>. Acesso em: 2 jun. 2021.

11 LOCATELLI, Piero. Brooksfield Donna, marca da Via Veneto, é flagrada com trabalho escravo. **Repórter Brasil**, 20 jun. 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3eqDQah>. Acesso em: 2 jun. 2021; CAMARGOS,

em atividades da construção civil para RMV Engenharia;<sup>12</sup> em carvoarias fornecedoras de carvão às siderúrgicas *Sidepar*, *Cosipar* e *Siderúrgica Ibérica*, no Estado do Pará;<sup>13</sup> e, mais recentemente, na produção de uvas para as vinícolas *Aurora*, *Garibaldi* e *Salton*, em Bento Gonçalves.<sup>14</sup>

A atuação do Ministério Público do Trabalho revela a insistente presença de trabalho precário – trabalho escravo, infantil, sem registro, em condições degradantes de saúde e segurança etc. – em atividades primárias de produção de madeira, carvão, piaçava, mandioca, cacau, tabaco, carnaúba etc., no território nacional, para cadeias produtivas de grandes corporações nacionais e estrangeiras.<sup>15</sup>

A exploração do trabalho e de recursos naturais em países periféricos, no âmbito das cadeias produtivas transnacionais controladas pelos países ricos, é processo constitutivo do capitalismo histórico surgido na Europa Ocidental, segundo a corrente teórica denominada *teoria do sistema-mundo*, capitaneada por Immanuel Wallerstein.<sup>16</sup>

Para os teóricos dessa corrente, o sistema capitalista mundial originou-se e estratificou-se por meio dos grandes movimentos econômicos travados no âmbito das *cadeias transnacionais de produção*, sob a racionalidade expropriatória de valor inerente à divisão internacional do trabalho, que culminou na organização empresarial flexível e fragmentária contemporânea.<sup>17</sup>

.....  
Daniel. Via Veneto, fabricante da Coca-Cola e outros 48 nomes entram na 'lista suja' do trabalho escravo. **Repórter Brasil**, 05 out. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3Fkx0f4>. Acesso em: 2 jun. 2021.

12 A MRV Engenharia foi flagrada sete vezes utilizando mão de obra em regime de trabalho escravo. CAMARGOS, Daniel. Após 7 flagrantes, MRV é beneficiada por acordo com governo e fica fora da 'lista suja' do trabalho escravo. **Repórter Brasil**, 28/10.2022. Disponível em: <https://l1nq.com/ZCG28>. Acesso em: 17/06/2023.

13 ZOCCHIO, Guilherme. Libertação recorde leva sidepar a ser suspensa do pacto nacional. **Repórter Brasil**, 22 jan. 2013. Disponível em: <https://bit.ly/3CY93Me>. Acesso em: 4 ago. 2022; Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, 4ª Turma. Proc. RO 0000807-17.2012.5.08.0110, Rel. Des. Georgenor de Sousa Franco Filho, DJe 26 ago. 2015.

14 PONTES, Felipe. Vinícolas Aurora, Garibaldi e Salton, envolvidas no flagrante de trabalho análogo à escravidão ocorrido em Bento Gonçalves. Agência Brasil, 10/03/2023.

15 Exemplos da atuação do MPT nessa seara são analisados no Capítulo 8 da obra referencial ao presente artigo: AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2023, p. 355/407.

16 WALLERSTEIN, Immanuel. **Capitalismo histórico e civilização capitalista**. Trad. Renato Aguiar. *E-book*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Contraponto Editora, 2001, p. 29/31.

17 A respeito, consultar o Capítulo 2 da obra referencial ao presente artigo: AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. *Ob. Cit.*, p. 86/155.

Influenciadas pelo modelo de organização produtiva vigente em cada tempo, as cadeias produtivas assumiram papel central na desigual transmissão de valor entre os países e regiões do mundo, conforme os interesses do capital dominante em cada época.

A transnacionalização do capital e da produção potencializou o poder das grandes cadeias produtivas como correias de transmissão e agregação de valor entre as regiões do mundo. As ex-colônias mantiveram-se nos espaços econômicos periféricos, oferecendo mão de obra e recursos naturais fartos à exploração das cadeias produtivas transnacionais controladas pelos países centrais, especialmente nas atividades primárias, historicamente exploradas com trabalho escravo no período colonial, cuja herança cultural sedimentou práticas de trabalho profundamente predatórias no campo.<sup>18</sup>

Aliado a isso, a partir da década de 1970, a globalização econômica neoliberal, sob impulso do desenvolvimento tecnológico dos transportes e das comunicações, intensificou a transnacionalização da produção, ensejando o deslocamento massivo de atividades executivas tipicamente industriais, que demandam maior uso de mão de obra e recursos naturais, dos países centrais para regiões periféricas e semiperiféricas – especialmente para países asiáticos –, em busca do rebaixamento do custo de produção, com sacrifício de condições ambientais e trabalhistas nessas regiões.<sup>19</sup>

Esse processo de divisão desigual da remuneração do trabalho resulta na estratificação de valor das atividades que integram as cadeias transnacionais de produção, com o intenso rebaixamento de valor das atividades primárias e agora, também, de atividades produtivas de manufatura, situadas na base valorativa das cadeias produtivas, e na supervalorização das atividades situadas no topo da pirâmide, como Pesquisa e Desenvolvimento (P&D), *design*, *marketing*, tomada de decisões estratégicas, controle, administração e comercialização dos bens e serviços.

Do alto dessa pirâmide de valor, as grandes corporações transnacionais de capital monopolista, titulares dos bens e serviços, controlam todos os ciclos de suas cadeias produtivas, extraindo valor de todos eles e, em especial, dos ciclos terceirizados.

---

18 Idem.

19 Idem.

As cadeias produtivas transnacionais constituem um encadeamento de distintos ciclos ou processos produtivos espalhados ao redor do mundo, voltados a disponibilizar mercadorias e serviços aos consumidores, que compreendem desde a produção da matéria-prima à comercialização do bem de consumo. Esses agrupamentos de processos produtivos são geralmente controlados por uma grande empresa-líder, detentora do produto ou da marca, que, ou os desenvolve diretamente, inclusive com auxílio de filiais e subsidiárias, ou, o que é mais comum na atualidade, os terceiriza, contratando seus respectivos processos produtivos a empresas fornecedoras.<sup>20</sup>

Trata-se de um modelo de terceirização muito mais amplo, que se manifesta de forma muito mais abrangente no grande arranjo produtivo mundial, como método de descentralização produtiva que se intensificou e disseminou globalmente, sob a cartilha ideológica neoliberal, e que por isso praticamente tornou-se um *estilo de vida* do capitalismo produtivo contemporâneo, ou, na sagaz observação de Ricardo Antunes, “o novo elixir da vida empresarial”.<sup>21</sup>

Os exemplos mais comuns de terceirização externa no paradigma toyotista encontram-se em empresas que fornecem componentes (peças e tecnologia) para as indústrias automobilística e naval; empresas que fornecem componentes informáticos e serviços industriais de montagem para as grandes marcas de aparelhos celulares, computadores e eletrodomésticos; empresas retalhistas que fornecem peças de vestuários à grande indústria da moda; indústrias siderúrgicas que fornecem materiais acabados para a indústria da construção civil etc.

Na concepção mais ampla de terceirização externa, no entanto, agregam-se os exemplos da empresa agropecuária que fornece matérias-primas à indústria alimentícia e cosmética; da empresa extrativista que fornece minério à indústria siderúrgica; da indústria alimentícia, de roupas, brinquedos, utensílios etc. que fornece mercadorias sob encomenda ao grande comércio de atacado e varejo etc.

Esse modelo de terceirização externa, de âmbito transnacional, encontra-se presente em quase todas as atividades econômicas, na atualidade. Por meio dela, as

---

20 FLÔRES JÚNIOR, R. G. A Fragmentação Mundial da Produção e Comercialização: Conceitos e Questões Básicas. *Apud*: ALVAREZ, R.; BAUMANN, R.; WOHLERS, M. (org.) **Integração produtiva**: caminhos para o Mercosul. Brasília: ABDI, 2010 (Série Cadernos da Indústria ABDI, v. XVI), 2010.

21 ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1ª ed. *E-book*. São Paulo: Boitempo, 2018, pos. 173.

grandes corporações organizam suas cadeias produtivas, estruturando intrincadas redes de fornecedores de bens e serviços necessários à sua atividade produtiva, sob seu estrito *controle produtivo estratégico*, exercido com imposição de parâmetros produtivos.<sup>22</sup>

O deslocamento de uma atividade para o espaço da terceirização tem por imediato efeito submetê-la a uma pressão concorrencial que força a redução do seu custo de produção, com o rebaixamento da remuneração do trabalho. A diferença alcançada com essa redução é capturada como excedente nos estratos superiores da hierarquia produtiva, ao que se denomina de *valor agregado*. A exploração da cadeia produtiva opera, pois, como uma correia de transmissão por meio da qual a grande empresa-líder captura valor agregado em todos os seus ciclos produtivos e, em especial, em seus ciclos terceirizados.<sup>23</sup>

Nesse cenário, a *terceirização externa* ou *externalização* tornou-se técnica de organização do processo produtivo por meio da qual as atividades terceirizadas são submetidas a rebaixamento de valor, mediante pressão redutora do seu custo de produção, para que essa redução seja capturada como excedente pelas atividades hierarquicamente superiores e, em especial, pelas atividades primarizadas da cadeia produtiva. Trata-se, portanto, de mecanismo utilizado pelas cadeias produtivas para acirrar a estratificação e o rebaixamento valorativo de determinadas atividades que integram seus processos produtivos, com vistas a sobre elas aumentar a extração de excedentes.<sup>24</sup>

## **2. O poderio econômico das corporações transnacionais e a elisão combinada de regimes jurídicos**

As violações sistemáticas de direitos humanos sofridas por trabalhadores terceirizados a serviço das cadeias globais de mercadorias, nos países periféricos, com

---

22 A respeito do *controle produtivo estratégico* exercido pelas empresas-líderes das cadeias produtivas sobre sua rede de fornecedoras, ver o item 4.4.2 do Capítulo 4 da obra referencial ao presente artigo. AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. *Ob. Cit.*, p. 181/186.

23 *Idem*, p. 159.

24 *Idem*, p. 86.

remuneração insuficiente ao sustento, jornadas extenuantes, condições aviltantes de saúde e segurança, uso de trabalho infantil e até em condição análoga a de escravo, integram o conjunto dos impactos socioambientais deletérios da globalização neoliberal.

Os referidos impactos estão diretamente associados à atuação predatória de *empresas transnacionais* (ETNs) que lideram cadeias produtivas, no amplo mercado global, em especial por meio de redes de fornecedores, empreiteiros e prestadores de serviços, nos países anfitriões.<sup>25</sup>

Tais violações igualmente ocorrem nos elos terceirizados das cadeias produtivas que atuam exclusivamente no território nacional, sob impacto da globalização econômica neoliberal. A concorrência com produtos provenientes de zonas livres de garantias sociais, no exterior, pressiona o uso intensivo da terceirização e outros mecanismos de rebaixamento do custo de produção no mercado doméstico, a níveis por vezes incompatíveis com o cumprimento de direitos laborais.

A intensa precarização das condições de trabalho, associada à negação de direitos sociais, na arena econômica globalizada, resulta das políticas internacionais de liberalização dos mercados, de livre circulação de capitais e do uso desregulado da mão de obra, adotadas pelos países ricos, a partir da década de 1970, sob o ideário neoliberal do Consenso de Washington.

Essas políticas fomentaram, de um lado, a corrida do capital financeiro em direção a sistemas jurídicos tributários, ambientais e trabalhistas fracos, despídos de regulamentação e/ou efetividade, em busca de redução de custo produtivo, e, de outro lado, fomentaram a corrida concorrencial entre países da periferia e semiperiferia econômica por esses investimentos internacionais ciosos de espaços desregulados.

Tal conjunção de interesses pressionou exponencialmente o rebaixamento dos estatutos sociais em todos os cantos do planeta. E isso somente foi possível graças ao surgimento das corporações transnacionais, a representação produtiva fluida e flexível do capital financeiro, e a sua consolidação na arena global como agente econômico dotado de influência extraordinária no tabuleiro internacional, com poder decisório

---

25 O termo *anfitrião*, no sentido comumente empregado, para designar aquele que recebe em sua casa com hospitalidade, aqui se adota para ilustrar a posição dos países receptores de ETNs em relação ao capital por elas investido, oferecendo-lhes ambiente desregulado e facilitado para exploração de trabalho e recursos naturais.

igual ou maior ao de muitos Estados.<sup>26</sup>

Entre as várias e profundas transformações do modo de ser e viver coletivamente, que marcam o período da globalização neoliberal, segundo Giovanni Olsson e Isadora Lazaretti, destaca-se o surgimento de novos atores econômicos cada vez mais poderosos e esquivos às regulações nacionais, “dos quais as corporações transnacionais representam o espécime mais evoluído da cadeia alimentar do capitalismo industrial e financeiro globalizado”.<sup>27</sup>

As corporações transnacionais surgem de uma transformação qualitativa das grandes empresas multinacionais, essas *personae* do capital monopolista industrial que capitanearam os antigos processos de internacionalização produtiva, operando cadeias produtivas inteiras ou quase inteiras nos países em que se hospedavam, sob um modelo organizacional fordista bastante concentrado, para atender ao mercado doméstico. Com as políticas internacionais neoliberais da globalização econômica, essas corporações incorporaram a cultura flexível toyotista e passaram a atuar com fluidez acima e além dos recortes nacionais.<sup>28</sup>

Em busca de ambientes produtivos desregulados com baixo custo de produção, a grande corporação alterou sua configuração gerencial e produtiva, fragmentando sua cadeia produtiva e deslocando partes significativas para diferentes regiões do planeta, e passou a operá-la na *transnacionalidade* a partir da sua jurisdição de origem, mas por meio de variados agentes situados em variadas jurisdições estatais.<sup>29</sup>

Entre as várias propostas teóricas de definição da *empresa transnacional*, a de Dimitri Uzunidis é que melhor retrata a natureza da sua complexidade organizacional. Para o autor, a empresa é uma figura antes de tudo nacional, porque se sujeita às normas do seu Estado-matriz, enquanto suas filiais e subsidiárias sujeitam-se às normas dos

26 OLSSON, Giovanni; LAZARETTI, Isadora Kauana. Corporações transnacionais e elisão combinada de sistemas jurídicos: a dinâmica da precarização laboral glocalizante. Brasília - DF: **Revista Sobre Acesso à Justiça e Direitos nas Américas – Abya Yala**, v. 5, n. 2, p. 74-109, jul./dez. 2021, p. 85.

27 *Idem*, p. 76.

28 *Idem*, p. 86. A partir do início do século XXI, os estudos sociais identificam um novo movimento de flexibilização do trabalho, em expansão, nos sistemas de prestação de serviços por meio de plataformas digitais, que constituem a denominada *plataformização do trabalho*, fenômeno que aumenta a informalidade e impede que os trabalhadores tenham acesso às garantias fundamentais trabalhistas. Consultar: DELGADO, Gabriela Neves *et. al.* **Plataformas digitais de consumo: perspectivas e desafios de proteção justrabalhista para o divulgador digital**. Salvador: Juspodivm, 2022.

29 DICKEN, P. **Global Shift: Mapping the Contours of the World Economy**. London: Sage, 2007.

Estados anfitriões. *Transnacional* é, portanto, sua atuação e os sistemas regulatórios supraestatais por meio dos quais essa atuação é realizada. Nesse sentido, embora propondo a denominação de *empresa global*, o autor refere-se à *empresa transnacional* como a corporação nacional originária de um país cuja economia encontra-se no topo da economia-mundo hierarquizada, e que organiza suas atividades horizontal e verticalmente por meio das fronteiras políticas e econômicas.<sup>30</sup>

A noção condiz com a diferença apontada por Manuel Castells entre o caráter *multinacional* da grande corporação que possui um capital de origem, mas mantém múltiplos vínculos políticos, econômicos e sociais com os países onde atuam, e o caráter *transnacional* da grande corporação que atua em rede, atravessando fronteiras nacionais e atuando indiferentemente às nacionalidades e aos contextos políticos e econômicos das localidades onde operam.<sup>31</sup>

Ao adquirem a conformação *transnacional*, segundo Olsson e Lazaretti, essas corporações transbordam os referenciais estatais e respondem apenas e exclusivamente aos interesses de seus acionistas, cada vez mais anônimos, fluídos e globalmente dispersos.<sup>32</sup> Mais do que isso, as grandes corporações multinacionais transformaram-se em poderosos agentes econômicos e tecnológicos *transnacionais* controladores de extensas estruturas produtivas reticulares ao redor do planeta, capazes de afetar a economia de populações inteiras.

Seu extraordinário poder econômico expressa-se em faturamentos que muitas vezes superam o Produto Interno Bruto somado de diversos Estados, tendo em vista a extrema concentração monopolista em vários segmentos econômicos, como alimentação, farmacêutica, petroquímica, automotiva etc.<sup>33</sup>

O conjunto das empresas identificadas pela OCDE que compõe a rede global de ETNs era controlado, em 2014, por apenas 147 *hiperentidades econômicas*, sendo

---

30 UZUNIDIS, D. La naturaleza financiera y economía de las transnacionales y el ordenamiento jurídico global. **Alternativas Sur**, Vol. I, n. 2, 2002. *Apud*: ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos**: historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Madrid: Bilbao, Hegoa, 2009, p. 294.

31 CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 18ª ed. São Paulo: Paz & Terra, 2017, p.161/164.

32 OLSSON, Giovanni; LAZARETTI, Isadora Kauana. Corporações transnacionais e elisão combinada de sistemas jurídicos: a dinâmica da precarização laboral glocalizante. *Ob. Cit.*, p. 76.

33 Idem.

que três quartos desse número era composto por atores financeiros.<sup>34</sup> Tal fenômeno constitui resultado do longo processo histórico de trocas desiguais de poder e riqueza, no sistema-mundo, referido no item introdutório, e que alcançou seu ápice no ambiente desregulado da globalização neoliberal contemporânea.

Segundo dados de 2018, das 100 maiores economias do mundo, apenas 39 são Estados nacionais, as outras 61 são corporações transnacionais; das 200 maiores economias, 157 são corporações. O faturamento das 100 maiores corporações globais ultrapassa o PIB de vários países.<sup>35</sup> Portanto, a transformação qualitativa das ETNs sempre esteve a serviço da transformação quantitativa do seu poder econômico.<sup>36</sup>

A concentração de poder econômico das transnacionais, alcançada com a otimização extraordinária dos lucros na exploração de ambientes econômicos desregulados, de baixo custo de produção, foi possibilitada pela fluida movimentação de sua riqueza e de suas operações em nível global, especialmente por meio de suas cadeias globais de mercadorias.<sup>37</sup>

Com uso dessa estrutura reticular fluida e terceirizada, as grandes corporações deslizam entre as frestas regulatórias dos diversos países com uso de estratégias a que Giovanni Olsson e Isadora Lazaretti denominam de *elisão combinada de sistemas jurídicos* nos planos ambientais, sociais e tributários, a serviço da “máxima otimização na sua racionalidade econômica puramente instrumental”.<sup>38</sup>

Na tenaz leitura de Alain Supiot, trata-se de um processo articulado em que, a pretexto de *privilegiar* com investimentos internacionais ambientes de negócios com legislações favoráveis à liberdade econômica, o grande capital transita no mercado

34 VITALI, S.; GLATTFELDER, J.B.; BATTISTON, S. 2011. The Network of Global Corporate Control. **Plos One**, California, 26 oct. Disponível em: <https://bit.ly/3qkBTz4>. Acesso em: 19 mar. 2022.

35 GLOBAL Justice Now. **69 of the richest 100 entities on the planet are corporations, not governments, figures show**. 17 out. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3hTZaDr>. Acesso em: 24 set. 2020. No topo da lista das maiores corporações encontram-se empresas de tecnologia, como *Amazon*, *Facebook* e *Apple*, e as plataformas de serviços, como *Uber* e *AIRBNB*. Consultar: SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

36 A respeito do poder econômico das empresas transnacionais, consultar: ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos**: historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Madrid: Bilbao, Hegoa, 2009, p. 110/141.

37 OLSSON, Giovanni; LAZARETTI, Isadora Kauana. Corporações transnacionais e elisão combinada de sistemas jurídicos: a dinâmica da precarização laboral glocalizante. *Ob. Cit.*, p. 88.

38 *Idem*, p. 76.

global de legislações nacionais (*law shopping*), garimpando oportunidades em países com legislações sociais fracas ou inexistentes, com recursos naturais fartos e pouco protegidos, com comunidades economicamente vulneráveis à superexploração do seu trabalho.<sup>39</sup>

Para isso, nas últimas décadas, contaram com o suporte de entidades multilaterais e agências econômicas internacionais, a exemplo do Banco Mundial que, entre 2004 e 2019, publicou relatório anual de ranqueamento de legislações nacionais, com indicadores de níveis de *inflexibilidade* dos direitos trabalhistas, de modo a apontar os *entraves* que o Direito do Trabalho representa para os investimentos, em cada país. O relatório mensurava fatores como dificuldades para contratar e demitir, para prolongar ou reduzir jornada, para utilizar contratos por tempo determinado, custos do emprego e da demissão etc., com a finalidade de orientar investidores na busca de ambientes desregulados.<sup>40</sup>

Essa lucrativa corrida ao *baixo preço social* conduziu a abusos ao princípio da livre concorrência que, ao mesmo tempo, enfraqueceram profundamente a regulação social estatal emancipatória, inclusive do trabalho, fragmentando a soberania do Estado-nação.

Como adverte Supiot, quando uma empresa desloca sua atividade para ambiente desregulado com a finalidade de reimportar, em seguida, a baixo custo, produtos feitos na contravenção de regras fiscais, sociais, trabalhistas e ambientais do seu país de origem, não são os produtos que entram em concorrência, mas os sistemas

---

39 SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. *Ob. Cit.*, p. 58/59. Quanto à teoria do *darwinismo social*, o autor faz referência a: HAYEK, Friedrich A. **L'ordre politique d'un peuple libre**. PUF, 1983, p. 184.

40 Entre os indicadores oferecidos pelo relatório executivo *Doing Business*, o *índice de inflexibilidade do emprego* impunha pontos de penalidades aos Estados que adotavam *excesso* de direitos trabalhistas, tais como proteção social ao trabalho em tempo parcial, salários-mínimos considerados elevados (20 dólares por mês era considerado um valor alto para países africanos), jornada inferior a 66 horas por semana, aviso prévio na dispensa e programas contra discriminação racial ou sexual. SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. *Ob. Cit.*, pp. 58/59. Quanto à teoria do *darwinismo social*, o autor faz referência a: HAYEK, Friedrich A. **L'ordre politique d'un peuple libre**. PUF, 1983, p. 59/60. Em 2019, o Banco Mundial encerrou a divulgação do documento por força de irregularidades verificadas em auditoria interna. Segundo o Governo Federal brasileiro, no último relatório, publicado em 2019, o Brasil estava na classificação 124 de 190 países. Consultar: BANCO Mundial anuncia interrupção imediata do relatório *Doing Business*. BRASIL, **Secretaria Geral da Presidência da República**, 18 nov. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3IUW9yo>. Acesso em: 7 mar. 2022.

normativos.<sup>41</sup>

E quando a corrida internacional ao *baixo preço social* conduz a violações de direitos dos trabalhadores em seus respectivos países, e, principalmente, quando violam direitos humanos do trabalho, que constituem um piso mínimo de garantias abaixo do qual o indivíduo é coisificado e seu trabalho reduzido à condição de mercadoria,<sup>42</sup> tem-se configurado o *dumping social*, que penaliza os esforços dos países que mantém sistemas eficientes de proteção social do trabalhador.

A política concorrencial entre sistemas normativos por rebaixamento de condição de trabalho, do neoliberalismo, conflita com o sentido fundamental da ordem internacional de regulação do trabalho construída pela OIT, consistente em promover e planificar um regime de trabalho condizente com os imperativos da dignidade humana para equalizar a concorrência internacional sob um padrão de justiça social.<sup>43</sup>

A elisão de sistemas jurídicos sociais, na globalização econômica, é causa fundamental da *precarização estrutural do trabalho*, que caracteriza a *nova morfologia do trabalho*, na era globalizada neoliberal.<sup>44</sup>

Essa nova morfologia, segundo Ricardo Antunes, ensejou a precarização das condições de trabalho do proletariado industrial herdeiro da era fordista e fez expandir um novo proletariado, especialmente no setor de serviços informatizados, geracionalmente jovem e heterogêneo, que vive de trabalhos com maior grau de informalidade, muitas vezes em atividades terceirizadas, parciais, por tempo

---

41 SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. *Ob. Cit.*, p. 63/64.

42 A esse respeito, afirmam Gabriela Neves Delgado e Ana Carolina Paranhos de Campos Ribeiro que, "*no prisma internacional, o Direito do Trabalho é considerado uma das vertentes dos Direitos Humanos, além de política social facilitadora da promoção dos postulados éticos intrínsecos à tríade 'dignidade, cidadania e justiça social'*". Consultar: DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista do TST**, Brasília, vol. 79, n. 2, p. 199-219, abr./jun. 2013, p. 205.

43 Nesse sentido, dispõe o Preâmbulo da Constituição da OIT, de 1919: "*(...) Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações (...), e que é urgente melhorar essas condições (...); e Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios*" (...). Consultar: ORGANIZAÇÃO internacional do trabalho. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <https://bit.ly/3vPFYin>. Acesso em: 9 mar. 2022.

44 A respeito do fenômeno da *precarização estrutural do trabalho*, consultar: ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1ª ed. *E-book*. São Paulo: Boitempo, 2018.

determinado.<sup>45</sup> A eles somam-se contingentes de trabalhadores estrangeiros, que aumentam os “bolsões de trabalhadores sobrantes, descartáveis, subempregados e desempregados”.<sup>46</sup>

A classe trabalhadora, em sua nova morfologia, segundo Antunes, é cada vez mais submetida ao processo de valorização do capital e da geração de mais-valia nas cadeias globais de mercadorias, em condições de intensa pauperização.<sup>47</sup>

O articulado sistema produtivo transnacional fundado na corrida concorrencial pelo rebaixamento das condições ambientais e de trabalho, em todo o mundo, tornou-se fonte de toda sorte de violações a direitos humanos causadas por corporações.

### **3. Desafios da governação do trabalho no plano transnacional**

As práticas de exploração de trabalho em condições precárias nos estratos terceirizados das grandes cadeias produtivas, em países economicamente periféricos, acima exemplificadas, levaram movimentos sociais, entidades e organizações internacionais de defesa de direitos humanos a suscitar, nas últimas décadas, a necessidade de um padrão mínimo internacional de condições de trabalho, passíveis de serem exigidos das corporações transnacionais, onde quer que atuem, inclusive por meio de suas empresas fornecedoras.

O debate fomentou iniciativas da ONU e da OIT voltadas ao estudo dos impactos da globalização sobre os direitos humanos, inclusive os direitos humanos relacionados ao trabalho, e à promoção de padrões mínimos globais de condições de trabalho condizentes com a dignidade humana.

No âmbito da OIT, o tema alcançou centralidade no ano de 1998, quando a Conferência Internacional do Trabalho aprovou os *Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, como um mínimo normativo cogente a todos os países-membros da organização, adotando a noção de *trabalho decente* como eixo central de convergência dos seus objetivos estratégicos. Desde então, a *Agenda do Trabalho Decente* vem pautando a atuação da OIT na promoção, junto aos Estados-membros, de um padrão

---

45 Idem, pag. 64.

46 Idem, pag. 36.

47 Idem, pag. 70/71.

de conduta empresarial condizente com condições de vida mais justas para todos, e tem angariado apoio internacional nos níveis global e regional.

No âmbito da ONU, desde a década de 1970 vem se desenvolvendo a agenda de estudos sobre a relação entre *empresas e direitos humanos*. Em resposta à conscientização crescente do público sobre o envolvimento de empresas transnacionais (ETNs) em violações de direitos humanos, inclusive contra os trabalhadores, o tema passou a ocupar papel central na ONU com a finalidade de consolidar noções de responsabilidade internacional dos agentes econômicos.<sup>48</sup>

O problema dessa normatização internacional de direitos humanos no trabalho, voltada a constituir um padrão mínimo de regulação laboral internacional, no entanto, reside no plano de sua eficácia. A responsabilização direta das empresas por violação das normas internacionais de direitos humanos, perante Cortes internacionais e organismos internacionais de monitoramento de tratados, exige o rompimento com a postura estatocêntrica tradicional dos direitos humanos, à luz da qual apenas os Estados são sujeitos diretamente obrigados pelas normas internacionais.<sup>49</sup>

Sem mecanismos de tutela internacional desses direitos, com coercibilidade em face das empresas, a comunidade internacional sofre de profundo abismo de governação em torno das mazelas socio-trabalhistas produzidas por *empresas transnacionais* (ETNs), através de suas cadeias globais de mercadorias. Como bem pontuam Juan Hernández Zubizarreta e Jesús Carrión Rabasco, o poder político, econômico e jurídico dessas corporações permite-lhes atuar livremente no plano transnacional, protegidas pela *lex mercatoria*, mas suas obrigações continuam referidas à legislação nacional sujeita às políticas neoliberais.<sup>50</sup>

A lacuna de governação transnacional localiza-se, portanto, no descompasso entre a ampla liberdade territorial de atuação e o restrito sistema estatal de

48 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda do advocacy. **Revista Internacional de Direitos Humanos - SUR**, v. 6, n. 11, p. 175-191, dez. 2009, p. 177.

49 ZANITELLI, Leandro Martins. Corporações e direitos humanos: o debate entre voluntaristas e obrigatorionistas e o efeito solapador das sanções. **Revista Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo, v. 8., n. 15, p. 37-57, dez. 2011.

50 ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RABASCO, Jesús Carrión. Las empresas transnacionales y los derechos humanos. In: ROMÁN, B.; CASTRO G. de (coord.). **Cambio social y cooperación en el siglo XXI**. V. 2 - El reto de la equidad dentro de los límites económicos. Espanha: Icaria Editorial, 2014. Disponível em: <https://bit.ly/3AnXv1F>. Acesso em: 30 mar. 2022, p. 116.

responsabilização dessas empresas pelos danos dela decorrentes.

É certo que a transnacionalidade de uma empresa não a coloca no limbo jurídico, fora do alcance da jurisdição estatal. Como bem advertem Mateus Fornasier e Luciano Ferreira, toda corporação transnacional submete-se, pelo menos em tese, a duas ordens jurídicas: a do país do domicílio, seu país de origem, e a do local onde exerce suas atividades, o país anfitrião. Ambos os Estados podem utilizar-se do direito nacional e dos mecanismos que garantem sua aplicação, para regular o comportamento dessas entidades.<sup>51</sup>

Em princípio, portanto, se hipoteticamente os países anfitriões aprovassem legislações de controle das atividades empresariais sob determinado padrão civilizatório compatível com os direitos humanos, e as aplicassem sistematicamente às ETNs que atuam em seus territórios, essa atuação estatal orquestrada provavelmente ensejaria resultado bastante satisfatório na prevenção e reparação de violações a direitos humanos perpetradas pelas corporações.<sup>52</sup>

Mas a hipótese não encontra assento na realidade. Conforme lúcida advertência de Fornasier e Ferreira, “achar que mais de 200 países com (...) realidades e interesses diversos fiscalizarão essas empresas da mesma maneira, de forma espontânea e sem qualquer estímulo externo, é utópico, para não dizer ingênuo”.<sup>53</sup>

Muito ao contrário, não interessa aos países de origem das ETNs, geralmente países ricos com influência internacional, regular conduta de suas empresas no exterior, inclusive por meio de *jurisdição extraterritorial*, quando o que buscam é obter oportunidades de ganhos econômicos para essas empresas no mercado externo. Aliás, há uma forte tendência dos Estados economicamente poderosos em permanecerem inertes, a esse respeito, com objetivo de proteger as práticas comerciais de suas empresas, ainda que prejudiquem as populações dos países hospedeiros.<sup>54</sup>

Ademais, nem os sistemas de governança internacional de direitos humanos – sejam elas juridicamente formais, como a ONU, as comissões regionais de direitos

---

51 FORNASIER, Mateus de Oliveira; FERREIRA, Luciano Vaz. Complexidade, globalização e regulação jurídica: a conduta das empresas transnacionais e suas possibilidades de normatização. Londrina, **Scientia Iuris**, vol. 19, n. 2, p. 73-100, dez. 2005, p. 81.

52 Idem.

53 Idem.

54 Idem, p. 85.

humanos e a OIT, ou informais, como as ONGs e movimentos globais de defesa de interesses socioambientais – dispõem de mecanismos supraestatais de tutela eficazes para *impor* diretamente às ETNs a observância de direitos humanos trabalhistas e socioambientais.

Por essas razões, apontam Zubizarreta e Rabasco, o Direito Internacional dos Direitos Humanos e o Direito Internacional do Trabalho apresentam na atualidade manifesta dificuldade em proteger os direitos sociais.<sup>55</sup>

A esse respeito, já anotou Herbert Hart que o Direito Internacional, enquanto sistema jurídico dotado tão somente de normas primárias, não dispõe de ferramentas para garantir a efetividade de suas normas. Faltam-lhe regras secundárias que lhe permitam criar poderes legislativo e judiciário internacionais, como “ainda lhe falta uma regra de reconhecimento unificadora que especifique as ‘fontes’ do direito e que estabeleça critérios gerais de identificação de suas regras”.<sup>56</sup>

A teorização de perspectivas sobre um governo ou Constituição mundial<sup>57</sup> tem assento exatamente na busca de soluções para os limites do Direito Internacional na tutela de suas normas de direitos humanos, porque essa disciplina tem fonte e é inteiramente projetada sobre a ideia de *soberania* própria do Estado-nação.<sup>58</sup>

Certamente que o Direito Internacional dos Direitos Humanos amenizou os

---

55 ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RABASCO, Jesús Carrión. Las empresas transnacionales y los derechos humanos. In: ROMÁN, B.; CASTRO G. de (coord.). **Cambio social y cooperación en el siglo XXI**. V. 2 - El reto de la equidad dentro de los límites económicos. Ob. Cit., p. 116.

56 HART, Herbert L. A. **O conceito de direito**. 4ª ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2005, p. 30.

57 Exemplos: (1) Immanuel Wallerstein previu em fase posterior ao atual capitalismo mundial a emergência de um governo mundial socialista, o único sistema mundial alternativo que poderia manter um elevado nível de produtividade e alterar o modelo distributivo desigual da atualidade, integrando os níveis de decisão política e econômica. Consultar: WALLERSTEIN, Immanuel. **The modern world-system**. New York: Academic Press, p. 229-233, 1976; (2) Jürgen Habermas teoriza a constitucionalização do Direito Internacional Público a partir da ideia de Immanuel Kant sobre uma Constituição da comunidade internacional, idealizando uma Constituição cosmopolita mundial fundante de um direito público supraestatal, de todos os povos, voltado a garantir direitos humanos para além dos interesses dos Estados. Consultar: HABERMAS, Jürgen. La constitucionalización del derecho internacional público y el problema de legitimación de una comunidade internacional constituída. In: SÁNCHEZ, Carbonell; BARNEY, Óscar Miguel Cruz (coord.). **Historia y Constitución**. Homenaje a José Luis Soberanes Fernández, Tomo II. Barcelona: Instituto de Investigaciones jurídicas, p. 217-234, 2019.

58 A respeito desse limite do Direito Internacional, consultar: (1) RODOTÀ, Stefano. **El derecho a tener derechos**. Madri: Editorial Trotta, 2014, p. 76/77; (2) ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa**. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Ob. Cit., p. 55.

traços da soberania autoritária, afastando a ideia de soberania como fonte única e essencial do Direito, em face da necessidade de submissão do Estado ao bem comum dos indivíduos, conforme ressalta Silvio Beltramelli Neto.<sup>59</sup>

Mas, no atual paradigma normativo do Direito Internacional, somente o Estado, por meio de seus poderes executivo, legislativo e judiciário, figura como cumpridor ou violador da agenda internacional dos direitos humanos, com exceção aos crimes de guerra e crimes contra a humanidade, que admitem responsabilidade pessoal do indivíduo, pessoa física, passível de responder internacionalmente por seus atos.<sup>60</sup>

Disso resulta que, no plano das violações de direitos humanos trabalhistas e socioambientais provocadas por ETNs, o Direito Internacional não oferece mecanismos de responsabilização *jurídica* internacional dessas corporações, dependendo para isso de ações estatais.<sup>61</sup>

Nesse cenário, conforme análise de Melina Girardi Fachin *et. al.*, as corporações ficam praticamente intocadas do ponto de vista legal-internacional, o que “tem sido um ponto cego dos sistemas de proteção aos direitos humanos internacionais, que não conseguem atingir diretamente os grandes agentes empresariais causadores de danos”.<sup>62</sup>

Essa dificuldade de responsabilização legal no plano internacional, imposta pelo poder econômico, é o que fomenta a substituição da função normativa do Estado por regulações privadas.<sup>63</sup>

Esse problema constitui o cerne do debate internacional sobre a relação entre *empresas e direitos humanos*, e mais precisamente, sobre a *eficácia horizontal dos direitos*

---

59 BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de direitos humanos**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2021, p. 106/107.

60 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. **Homa Publica – Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresa**, vol. 1, n. 1, jun./nov. 2016, p. 4/5.

61 Consultar: OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. **Negociação coletiva transnacional: acordos marco globais, sindicatos e globalização**. Belo Horizonte: RTM, Instituto Edésio Passos, 2020, p. 105.

62 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. **Homa Publica – Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresa**, *Ob. Cit.*, p. 2.

63 ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: historia de una asimetría normativa**. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. *Ob. Cit.*, p. 116.

*humanos*. Trata-se de um debate que propõe a sujeição direta das empresas às normas internacionais de direitos humanos, de modo que possam responder por sua violação perante os organismos internacionais.<sup>64</sup>

#### 4. Empresas e direitos humanos: uma via em construção

O Direito Internacional dos Direitos Humanos surgiu na segunda metade do século XX por iniciativa da comunidade internacional, no pós-guerra, diante das inúmeras atrocidades cometidas pelos sistemas nazista e fascista, instrumentalizados por meio do Estado.<sup>65</sup> Os direitos humanos irrompem, assim, como resposta necessária à demonstração da irracionalidade e da capacidade do homem de autodestruir-se, surgindo “como paradigma ético capaz de restaurar a lógica do razoável”.<sup>66</sup>

Na peculiar leitura de Joaquín Herrera Flores, os direitos humanos surgiram como resposta às formulações sociais e filosóficas coloniais que pressupunham “a expansão global de um novo modo de relação social baseada na constante acumulação de capital”, com a conseqüente extensão do *ius commercii*, ou seja, do “direito de se estabelecer comercialmente nas terras conquistadas”. Tendo em vista os desastres provocados pelo desacordo das grandes potências na distribuição dos lucros da pilhagem colonial, afirma o autor, os direitos humanos foram instituídos como “um marco muito importante na luta pelo processo de humanização da humanidade”.<sup>67</sup>

Sua consolidação ocorreu nesse contexto, com o propósito de criar uma base normativa a ser compartilhada por toda a comunidade de Estados, assentada num novo paradigma ético e jurídico fundado na existência humana como única condição legítima para titularidade de direitos básicos, independentemente de qualquer outra condição, de forma a garantir a todos indistintamente o *direito a ter direitos*.<sup>68</sup>

64 ZANITELLI, Leandro Martins. Corporações e direitos humanos: o debate entre voluntaristas e obrigacionistas e o efeito solapador das sanções. **Revista Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo, v. 8., n. 15, p. 37-57, dez. 2011.

65 Idem.

66 PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 176.

67 FLORES, Joaquín Herrera. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Trad.: Carlos Roberto Diogo Garcia *et al.* Florianópolis: Boiteux, 2009, p. 36.

68 FACHIN, Melina Girardi. Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma

Supera-se o entendimento, então dominante, de que violências praticadas pelo Estado contra cidadãos nacionais eram assuntos domésticos de cada Estado, sepultando-se o paradigma da soberania estatal externa absoluta e ilimitada.<sup>69</sup> Os direitos humanos passam a revestir-se de caráter histórico, como constantes processos e resultados provisórios de lutas travadas em cada tempo pelo ser humano, para ter acesso aos bens necessários à vida.<sup>70</sup>

Essa esfera de proteção normativa e institucional dos direitos humanos ganhou contornos mais bem definidos com a criação da ONU, em 1945, e com a elaboração da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), proclamada em 1948.<sup>71</sup>

Concretizando o objetivo inicial de criar um marco normativo vinculante, em 1966 foram aprovados o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC). Em conjunto com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, esses tratados passaram a compor a denominada Carta Internacional dos Direitos Humanos.

O PIDESC é considerado um marco, por ter assegurado destaque aos direitos econômicos, sociais e culturais, *vencendo a resistência* de vários Estados e mesmo da doutrina, que viam os direitos sociais como meras recomendações ou exortações, sem caráter vinculante.<sup>72</sup>

Ambos os pactos possuem caráter de tratado internacional, por isso dotados de efeito vinculante em relação aos Estados signatários. A DUDH, não obstante o caráter de declaração, passou a compor o direito *costumeiro* internacional, também adquirindo natureza de *jus cogens*, segundo interpretação autorizada pela ONU.<sup>73</sup>

A centralidade experimentada pelas normas internacionais de direitos humanos

.....  
superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. *Ob. Cit.*, p. 3.

69 BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de direitos humanos**. *Ob. Cit.*, p. 105.

70 FLORES, Joaquín Herrera. **A (re)invenção dos direitos humanos**. *Ob. Cit.*, p. 36/54.

71 ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://bit.ly/3rH0ijd>. Acesso em: 12 abr. 2022.

72 O texto do PIDESC também foi aprovado por meio do mesmo Decreto Legislativo n. 226, de 12 de dezembro de 1991. *Idem*, p. 175/178. Disponível em: <https://bit.ly/3BmKRIU>. Acesso em: 27 jul. 2022.

73 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. *Ob. Cit.*, p. 4.

deu azo ao transformador processo de humanização do direito internacional,<sup>74</sup> inspirando diversas constituições democráticas pelo mundo. A Constituição brasileira de 1988 aderiu à *prevalência dos direitos humanos* nas relações internacionais (CR/1988, art. 4º, II), elegeu a *dignidade da pessoa humana* como princípio fundamental da República (art. 1º, III), inseriu os direitos sociais no rol dos direitos e garantias fundamentais (arts. 6º e 7º) e promoveu abertura material à incorporação dos direitos humanos no rol dos direitos fundamentais (art. 5º, §§ 2º e 3º).

Para além de estabelecer normas de proteção ao indivíduo, o sistema internacional global (ONU) e os sistemas regionais interamericano, africano e europeu de direitos humanos,<sup>75</sup> erigidos no pós-guerra, institucionalizaram órgãos e mecanismos de monitoramento que examinam, apuram e julgam casos concretos de violações de direitos humanos levados a esses órgãos pelas próprias vítimas ou seus representantes.<sup>76</sup>

Mas, nas demandas perante Cortes internacionais de direitos humanos, o cerne das discussões volta-se à responsabilização do Estado, ainda que a violação tenha sido praticada por uma empresa ou indivíduo, ou ainda que a sua vítima seja um particular. A única exceção consolidada a essa hipótese, conforme a doutrina especializada, diz respeito aos crimes de guerra e crimes contra a humanidade, que admitem responsabilidade pessoal do indivíduo, pessoa física, que pode vir a responder internacionalmente por seus atos.<sup>77</sup>

Há diversos casos na jurisprudência internacional de responsabilização

---

74 TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. **A humanização do direito internacional**. 2ª ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2015. *Apud*: BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de direitos humanos**. *Ob. Cit.*, p. 105.

75 Os três sistemas regionais de direitos humanos, constituídos por meio de tratados, fazem parte de sistemas de integração regional com atribuições bem mais amplas. O sistema africano tem matriz na União Africana (UA), funciona por meio da Comissão Africana de Direitos Humanos e da Corte Africana dos Direitos Humanos e dos Povos; o sistema interamericano tem matriz na Organização dos Estados Americanos (OEA) e funciona com base na Comissão Interamericana de Direitos Humanos e na Corte Interamericana de Direitos Humanos; e na Europa o sistema tem assento no Conselho da Europa (CE) e funciona por meio da Comissão Europeia dos Direitos do Homem e da Corte Europeia de Direitos Humanos. Consultar: HEYNS, Christof *et. al.* Comparação esquemática dos sistemas regionais de direitos humanos: uma atualização. Trad. Luís Reyes Gil. **Revista Internacional de Direitos Humanos – SUR**, n. 4, jun. 2006, p. 160-169.

76 BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de direitos humanos**. *Ob. Cit.*, p. 105.

77 FACHIN, Melina Girardi. Ponto cego do direito internacional dos direitos humanos: uma superação do paradigma estatocêntrico e a responsabilidade internacional de empresas violadoras de direitos humanos. *Ob. Cit.*, p. 5.

internacional de Estados por violação de direitos humanos cometidas por empresas, principalmente em face de sua omissão em *prevenir* e, muitas vezes, por omissão em *reprimir* as violações de direitos humanos realizadas por empresas.<sup>78</sup>

No caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde contra a República Federativa do Brasil*, por exemplo, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) reconheceu a responsabilidade do Estado brasileiro pela prática de tráfico de pessoas e trabalho escravo envolvendo 85 trabalhadores na atividade pecuária, em propriedade rural no Estado do Pará, na década de 1990, por ineficácia das medidas estatais de prevenção e erradicação do trabalho escravo, na região. Pela primeira vez, nesse caso, o Tribunal estabeleceu a responsabilidade internacional de um Estado por perpetuar *discriminação estrutural histórica*, geradora de exclusão social.<sup>79</sup>

Também no caso dos *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares Vs. Brasil*, em que a explosão de uma fábrica de fogos de artifício no interior da Bahia, em 1998, ensejou a morte de 64 trabalhadores e familiares, ferindo tantas outras, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) responsabilizou o Estado brasileiro por descumprir o dever estatal de prevenção de danos a direitos humanos, especialmente em face da situação de extrema pobreza estrutural associada à discriminação interseccional a que estavam submetidas as vítimas, aliada à ausência de efetiva fiscalização trabalhista.<sup>80</sup>

Mas a responsabilização do Estado, embora implique constrangimento internacional e possa estimular políticas nacionais de prevenção de idênticas lesões, não tem o condão de afetar diretamente a conduta ou patrimônio da empresa violadora. Daí o debate em torno da necessidade de superação do paradigma estatocêntrico dos direitos humanos, para que entes privados também possam ser diretamente responsabilizados. Esse debate, segundo Leandro Martins Zanitelli, envolve a

---

78 RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. E-Book. 8ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p. 322.

79 CORTE Interamericana de Direitos Humanos. **Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde Vs. Brasil**. Sentença, 20 out. 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3MGD599>. Acesso em: 24 mar. 2022.

80 CORTE Interamericana de Direitos Humanos. **Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares Vs. Brasil**. Sentença, 15 jul. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3lywl4N>. Acesso em: 24 mar. 2022.

controvérsia entre *voluntaristas* e *obligacionistas*.<sup>81</sup>

Os *voluntaristas* defendem que a prevenção e a reparação internacional a violações de direitos humanos, por empresas, sejam promovidas por meio de normas internacionais orientadoras de ações de RSE, de adesão voluntária (*soft law*), reservando-se aos Estados responderem por esses direitos, no plano internacional, e exercerem a regulação e o controle de legalidade da conduta empresarial, no plano interno, conforme o padrão de regulação atualmente vigente no Direito Internacional.

Os *obligacionistas*, por sua vez, descrentes na efetividade das propostas voluntaristas, defendem a necessidade de fixação de normas internacionais vinculantes com medidas de responsabilização direta de empresas por violações a direitos humanos (*hard law*), tanto em nível nacional quanto internacional, para induzir a prevenção de violações cometidas por ETNs ou com a sua cumplicidade.<sup>82</sup>

Alimentado por essas discussões, o tema da relação entre *empresas e direitos humanos* tornou-se nas últimas décadas, segundo John Ruggie, um microcosmo disciplinar em torno da crise de governança global contemporânea, decorrente das lacunas cada vez maiores entre o âmbito de impacto dos agentes econômicos e a capacidade das sociedades para administrar suas consequências negativas.<sup>83</sup>

De um lado, o pensamento conservador voluntarista, capitaneado pelos interesses do mercado, que busca manter o padrão de responsabilidade pelos direitos humanos centrado no Estado, e do outro, as ideias obrigacionistas reformistas, defendidas por pensadores e ativistas dos direitos humanos, que advogam a responsabilidade direta das empresas com base na *eficácia horizontal dos direitos humanos*.<sup>84</sup>

---

81 ZANITELLI, Leandro Martins. Corporações e direitos humanos: o debate entre voluntaristas e obrigacionistas e o efeito solapador das sanções. *Ob. Cit.*, p. 37.

82 *Idem*.

83 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. *Ob. Cit.* pos. 215.

84 Nesse sentido, defende Silvio Beltramelli Neto que a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos está amparada no reconhecimento da universalidade dos direitos humanos, pautada na Carta da ONU e na Declaração Universal dos Direitos Humanos, "*uma vez que sem a incidência de tais direitos em todas as relações (vertical ou horizontalmente), a universalidade não seria completa*". Assim, para o autor, a vinculação das empresas aos direitos humanos resolve-se, no campo jurídico, de forma relativamente simples, por aplicação da teoria sobre a produção de efeitos desses direitos nas relações entre particulares. Consultar: BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de direitos humanos**. *Ob. Cit.*, p. 223/224.

A comunidade empresarial prefere sujeitar-se ao cumprimento das leis dos países anfitriões (*hard law*) e adotar medidas voluntárias de responsabilidade social, por meio de códigos internos de conduta (*soft law*). E muitos Estados também resistem a normas internacionais vinculantes para empresas: os Estados anfitriões, porque competem para receber investimentos; os Estados que sediam as ETNs, porque buscam para elas as melhores oportunidades de investimentos no exterior; e ambos sofrem pressões de suas respectivas comunidades empresariais para favorecer as vias voluntárias (*soft law*) e não obrigatórias (*hard law*).<sup>85</sup>

#### **4.1. Primeiros embates entre empresas e direitos humanos na globalização neoliberal**

Desde os anos 1970, denúncias de atividades ilegais e antiéticas de grande impacto, por empresas multinacionais, motivavam propostas em prol de uma regulação internacional da responsabilidade das empresas.<sup>86</sup>

Em resposta à conscientização crescente do público sobre o envolvimento de empresas em violações de direitos humanos, na década de 1970 a ONU passou a ocupar o papel central na formulação de medidas voltadas a responsabilizar agentes econômicos. Em 1973, criou-se a *Comissão da ONU sobre Corporações Transnacionais*, com a finalidade de estudar os impactos de suas atividades econômicas e aumentar a capacidade de negociação dos países anfitriões.<sup>87</sup>

O resultado dessa iniciativa, denominado *Projeto de Código de Conduta da ONU sobre Corporações Transnacionais (draft code, 1983)*, foi a primeira tentativa de estabelecer diretrizes sociais, trabalhistas e ambientais, em âmbito global, para companhias transnacionais.<sup>88</sup>

No entanto, como ressalta Patricia Feeney, apesar do apoio de muitos governos

---

85 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**. E-book. Trad. Isabel Murray. São Paulo: Ed. Planeta Sustentável, 2014, pos. 191.

86 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocay. *Ob. Cit.*, p. 176.

87 *Idem*.

88 ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **Draft UN Code of Conduct on Transnational Corporation**. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/44947>. Acesso em: 10 mar. 2022.

do Sul Global, esse processo de elaboração do código de conduta enfrentou fortes resistência dos países ricos do Norte, onde a maioria das ETNs estão sediadas, o que levou, com o passar do tempo, ao cancelamento do projeto.<sup>89</sup> *Lobbies* corporativos criticaram duramente qualquer compromisso empresarial que não fosse voluntário e de livre adesão.<sup>90</sup>

Temendo uma iniciativa global para regular as atividades empresariais com caráter vinculante no âmbito das Nações Unidas, os países ricos refugiaram-se na OCDE, em busca de uma solução. Em 1976, surgiram as *Diretrizes da OCDE para Empreendimentos Multinacionais*,<sup>91</sup> documento com finalidade orientadora de ações de responsabilidade social corporativa, que ficou reconhecido mais como uma concessão simbólica às preocupações da sociedade civil sobre o poder das empresas multinacionais. Revisadas por diversas vezes, essas diretrizes continuaram pouco utilizadas nas duas décadas seguintes.<sup>92</sup>

Em 1977, a OIT adotou a *Declaração Tripartida de Princípios Relativos a Empreendimentos Multinacionais e Política Social*, dirigida a governos, empregadores e empregados, com objetivo de incentivar empresas multinacionais a contribuir positivamente “para o progresso econômico e social e para a concretização do trabalho digno para todos, bem como para atenuar e resolver as dificuldades que possam ser criadas pelas suas diversas operações” (item 2).<sup>93</sup>

Atualizada em 2000, 2006 e 2017, com linguagem tímida, sugestiva de condutas “na medida do possível”, “sempre que possível”, a Declaração *aconselha* ETNs, entre outras medidas, a priorizar o emprego, o desenvolvimento profissional, a promoção

---

89 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy. *Ob. Cit.*, p. 176.

90 BARROS, Amon. Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades. **Revista Organização e Sociedade – O&S**. Universidade Federal da Bahia, v. 25, n. 84, p. 87-99, jan./mar. 2018, p. 91. Disponível em: <https://bit.ly/3tVYtzb>. Acesso em: 12 mar. 2022.

91 ORGANIZAÇÃO para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). **Diretrizes da OCDE para Empreendimentos Multinacionais**. Disponível em: <https://bit.ly/3vQVmuS>. Acesso em: 10 mar. 2022.

92 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy. *Ob. Cit.*, p. 177.

93 ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Declaração Tripartida de Princípios Relativos a Empreendimentos Multinacionais e Política Social**. Disponível em: <https://bit.ly/35Oq50X>. Acesso em: 10 mar. 2022.

e o aperfeiçoamento dos trabalhadores nacionais do país de acolhimento (item 18); a promover o emprego estável a esses trabalhadores (33) e evitar o despedimento arbitrário (35); a contribuir para a eliminação do trabalho forçado (25) e do trabalho infantil (26); a promover igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego (30); a manter nível máximo de segurança e saúde, de acordo com as exigências nacionais (44); a respeitar a liberdade de associação sindical (48), negociar de boa-fé com os sindicatos e não obstar o livre exercício da atividade sindical (59).<sup>94</sup>

Embora sem efeito vinculante (*soft law*), com base nessa declaração grupos da sociedade civil em parceria com sindicatos passaram a apresentar denúncias de abusos trabalhistas praticados por corporações multinacionais.<sup>95</sup>

A partir da década de 1980, iniciaram-se os programas internacionais de ajustamento econômico estrutural que moldaram a globalização neoliberal. As corporações multinacionais passaram por aqueles processos de crescimento econômico exponencial e de transformação operativa, descritos no tópico anterior, tornando-se os mais poderosos atores econômicos *não-estatais* na arena global.<sup>96</sup>

Mas, ao tempo em que a atuação econômica das transnacionais estendia-se pelo planeta, na corrida ao *baixo preço social*, na década de 1990, causando impactos ambientais e trabalhistas devastadores sobre populações vulneráveis, intensificavam-se reivindicações antiglobalização da sociedade civil e de organizações sociais por respeito aos direitos humanos. Esses movimentos eram impulsionados pela suspeita de que os interesses dos grandes empreendimentos globais tomavam precedência em diversos organismos internacionais, sobre os direitos dos indivíduos.<sup>97</sup>

Por outro lado, as corporações passaram a ser tratadas pelas instituições econômicas como *agentes de desenvolvimento* e os debates sobre o tema, segundo Silvio Beltramelli Neto, foram adjudicados à Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD), por pressão dos EUA e de agentes empresariais.<sup>98</sup>

---

94 *Idem.*

95 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocay. *Ob. Cit.*, p. 177.

96 HOBBSAWN, Eric. **Entrevista sobre el siglo XXI**. Barcelona: Crítica, 2000, p. 82/114.

97 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocay. *Ob. Cit.*, p. 177.

98 BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de direitos humanos**. *Ob. Cit.*, p. 226.

Nessa época, condições de trabalho degradantes tornaram-se cada vez mais conhecidas do público em geral, o que motivou diversos protestos em todo o mundo, em meio a uma onda de litígios em Cortes internacionais, em especial nos EUA e Europa, contra empresas acusadas de cometerem violações a direitos humanos, diretamente ou com a cumplicidade de Estados anfitriões.<sup>99</sup>

A Conferência Mundial sobre Direitos Humanos de Viena, em 1993, foi marcada por denúncias de efeitos novíços da industrialização e de projetos de desenvolvimento danosos a interesses sociais, em países periféricos.

O cenário desafiou a comunidade internacional de direitos humanos a reconhecer a *universalidade, indivisibilidade, interdependência e interrelação* de todos os direitos humanos – civis, políticos, econômico, sociais e culturais –, sem relação de primazia ou prioridade.<sup>100</sup> Antes de Viena, anota Patricia Feeney, a maioria das organizações de direitos humanos do Norte privilegiava os direitos civis e políticos em detrimento dos direitos econômicos, sociais e culturais, os quais eram negligenciados e relegados a segundo plano.<sup>101</sup>

#### 4.2. Mudança estratégica da OIT no fomento de suas normas internacionais

Na década de 1990, o aprofundamento do processo de globalização econômica neoliberal, com ideário adverso ao compromisso de justiça social constitutivo da missão institucional da OIT, ensejou a estagnação nas taxas de ratificação de suas normas internacionais, representando para a entidade um gigantesco desafio.

Diante de questionamentos sobre a perda de efetividade e de protagonismo

---

99 *Idem.*

100 Declaração e Programa de Ação de Viena, de 1993. Art. 5º. “*Todos os direitos humanos são universais, indivisíveis interdependentes e interrelacionados. A comunidade internacional deve tratar os direitos humanos de forma global, justa e equitativa, em pé de igualdade e com a mesma ênfase*”. Consultar: ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **Declaração e programa de ação de Viena:** conferência mundial sobre direitos humanos. Viena, jun./1993. Disponível em: <https://bit.ly/3KEDTtH>. Acesso em: 12 mar. 2022.

101 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocay. *Ob. Cit.*, p. 178. Essa tendência de prestígio aos direitos civis e políticos em detrimento dos direitos econômicos e sociais, em países do Norte, reflete o espectro das posições políticas que dividiram o mundo, na Guerra Fria, e que levaram os EUA a não ratificarem o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

do seu papel regulador no novo cenário internacional globalizado, a OIT promoveu um giro estratégico em sua atuação institucional, política e normativa, passando a priorizar a cooperação internacional com os Estados e a adotar novos mecanismos de fomento e projeção de suas normas internacionais.<sup>102</sup>

Entre os novos mecanismos de atuação desde então adotados destacam-se a *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, de 1998, seguida da *Agenda do Trabalho Decente*, de 1999.

Em sua 86ª Conferência Internacional, de 1998, a OIT aprovou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que condensa direitos assentados em suas oito *convenções fundamentais* (Convenções 29, 87, 98, 100, 105, 111 e 182), as quais disciplinam postulados de justiça social previstos na Declaração de Filadélfia, de 1944, e na Constituição da entidade, de 1946.<sup>103</sup>

Esses direitos estão organizados em quatro grandes eixos: a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções 87 e 98 da OIT); b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenção 29); c) abolição efetiva do trabalho infantil (Convenção 182); e d) eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções 100, 105 e 111).<sup>104</sup>

Em maio de 2022, a 110ª Conferência Internacional do Trabalho acrescentou um quinto eixo central à Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998): o *direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável* (Convenções 155 e 187). Com isso, tais convenções internacionais também passaram a integrar o patamar mínimo cogente de direitos humanos passível de ser exigido dos Estados-membros, independentemente de ratificação das correspondentes convenções internacionais.<sup>105</sup>

---

102 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT e sua missão de justiça social. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 424-448, jul./dez. 2019, p. 237.

103 DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. As declarações de direitos da OIT e sua repercussão na fundamentação e na prática da missão de justiça social do poder judiciário trabalhista. *In*: IGREJA, Rebecca Lemos; NEGRI, Camil (org.). **Desigualdades globais e justiça social: violência, discriminação e processos de exclusão na atualidade**. Vol. 2. Brasília: Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais, p. 291-332, 2021, p. 315.

104 ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: <https://bit.ly/3wKGMio>. Acesso em: 28 mar. 2022.

105 Passaram a figurar como Convenções fundamentais a Convenção 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores (1981) e a Convenção 187, do Quadro Promocional para a Segurança e Saúde Ocupacional (2006). ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho. **Conferência internacional do trabalho acrescenta segurança e saúde aos princípios e direitos fundamentais no trabalho**, 10 jun. 2022.

Conforme registra Jean-Claude Javillier, tais princípios e direitos passaram a traduzir um *piso social* para o mundo do trabalho, numa tentativa de fixação de um padrão universal de proteção trabalhista para toda comunidade internacional.<sup>106</sup> Por isso, ressaltam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, essa declaração constituiu importante marco civilizatório trabalhista no plano internacional, sendo reconhecidos seus princípios e direitos como *fontes de direitos humanos dos trabalhadores*.<sup>107</sup>

A esses princípios e direitos fundamentais a OIT atribui caráter vinculante em relação a todos os Estados-membros da OIT, ainda que não tenham ratificado as aludidas convenções. Isso porque, ao integrarem a organização, os Estados-membros assumiram o compromisso de “promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções” (item 2).<sup>108</sup>

A nova fase de articulação institucional da OIT reforçou-se, em 1999, com a adoção da concepção e correspondente *Agenda do Trabalho Decente*, apresentada pelo então Diretor-Geral da entidade, Juan Somavía, na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, para tornar-se a pauta central de atuação da OIT no século XXI.<sup>109</sup>

A proposta de atuação fundada na concepção do *trabalho decente* apresenta-se como um marco programático de políticas públicas que condensa os 39 principais programas de atuação da OIT em quatro objetivos estratégicos: (1) proteção dos *direitos humanos das relações de trabalho*, (2) geração de empregos de qualidade, (3) ampliação da proteção social e (4) fomento do diálogo social.<sup>110</sup>

Conforme anotam Silvio Beltramelli Neto e Mônica Rodrigues, esses objetivos

.....  
Disponível em: <https://bit.ly/3A3Df5s>. Acesso em: 17 ago. 2022.

106 JAVILLIER, J. **Introducción a OIT**. Derechos fundamentales en el trabajo. Madri: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003. *Apud*: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. As declarações de direitos da OIT e sua repercussão na fundamentação e na prática da missão de justiça social do poder judiciário trabalhista. *Ob. Cit.*, p. 315.

107 *Idem*, p. 314.

108 ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: <https://bit.ly/3wKGmio>. Acesso em: 28 mar. 2022.

109 ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 87ª reunión. **Memoria Del Director General: Trabajo Decente**. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, jun. 1999. p. 14. Disponível em: <https://bit.ly/3LqovBs>. Acesso em: 29 mar. 2022.

110 *Idem*, p. 473.

estratégicos do *trabalho decente* dirigem-se claramente à ação estatal. Apesar da estratégia denominada de *enfoque integrado*, que visa à disseminação da concepção às demais instituições internacionais, constitui pedra angular da agenda o conjunto de ações de cooperação técnico-jurídicas desenvolvidas pela OIT junto aos Estados-membros na construção de *programas (agendas) de trabalho decente* específicos para cada país.<sup>111</sup>

Nesses programas, a concepção de *trabalho decente* considera os desafios regionais e as vicissitudes e condições de desenvolvimento próprias de cada Estado e região, constituindo uma meta móvel e multiforme a ser implementada pelos países.<sup>112</sup>

Reforçando seu novo programa estratégico de atuação institucional, em 2008 a OIT lançou a *Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa*, que se propõe a expressar a visão contemporânea do mandato da Organização na era da globalização. O documento reforça a necessidade de que cada Estado-membro implemente e alcance os objetivos estratégicos da *Agenda do Trabalho Decente* (1999) de forma integral, indissociável e interdependente, de acordo com os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho (1998) – item I.<sup>113</sup>

Para colocar em prática esses objetivos, segundo a Declaração, deve a OIT apoiar de maneira eficaz os esforços dos seus Membros (item II.A), e, ao mesmo tempo, “os Membros devem assumir a responsabilidade fundamental de contribuir, mediante sua política econômica e social, à realização de uma estratégia global e integrada para colocar em prática (...) a Agenda do Trabalho Decente (...)” – item II.B.<sup>114</sup>

### **4.3. Tentativas da ONU para mediar a tensão entre empresas e direitos humanos: os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos**

No início do século, a ONU lançou o *Pacto Global da ONU*, uma iniciativa para encorajar empresas a adotarem políticas de responsabilidade social e sustentabilidade,

---

111 *Idem*, p. 473/483.

112 BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional**, v. 16, n. 1, p. 166-186, 2019, p. 168.

113 ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa**. Disponível em: <https://bit.ly/3NuaPY4>. Acesso em: 29 mar. 2022.

114 *Idem*.

por meio da observância de dez princípios universais nas áreas de *direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção*, e de ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade.<sup>115</sup>

Os princípios do Pacto Global são derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento<sup>116</sup> e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção.<sup>117</sup>

Em 2015, o Pacto Global incorporou os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, passando a articular a *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*, um plano de ação global firmado por 193 Estados-membros, que reúne 17 Objetivos e 169 metas voltadas a erradicar a pobreza e promover vida digna a todos, a serem alcançadas até 2030. O oitavo objetivo de Desenvolvimento Sustentável trata da promoção articulada de *trabalho decente e crescimento econômico*, meta que consiste em *promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos*.<sup>118</sup>

O Pacto Global, assim como muitas outras iniciativas de responsabilidade social empresarial, é criticado por pesquisadores e representantes da sociedade civil por sua alegada incapacidade de pôr fim, por si só, aos níveis alarmantes de impunidade empresarial por violações a direitos humanos.<sup>119</sup> Pesquisadores *obligacionistas*

115 A iniciativa conta com adesão voluntária de mais de 13.000 empresas, integrantes de aproximadamente 80 redes empresariais, abrangendo 160 países. Consultar: ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **Pacto global** – rede Brasil. Disponível em: <https://bit.ly/3CCBbSy>. Acesso em: 12 mar. 2022.

116 DECLARAÇÃO do Rio sobre Ambiente e Desenvolvimento. Disponível em: <https://bit.ly/3qmH01V>. Acesso em: 12 mar. 2022.

117 ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU) - Escritório de Drogas e Crimes (UNODC) - Escritório de Ligação e Parceria no Brasil. **Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção**. Disponível em: <https://bit.ly/3CGNgGr>. Acesso em: 12 mar. 2022

118 ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Set. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3wj8T83>. Acesso em: 29 mar. 2022.

119 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocay. *Ob. Cit.*, p. 177. Para Juan Hernández Zubizarreta e Jesús Carrión Rabasco, “essa impunidade só pode ser explicada pela debilidade dos estados empobrecidos – que muitas vezes são ‘estados fraturados’ – ou pela chantagem de instituições internacionais, pelas imposições de empresas transnacionais ou pelo movimento ultraliberal atitude deseus governantes. Neste contexto, a fragilidade dos ordenamentos jurídicos interno e internacional permite, com maior ou menor intensidade conforme a dependência dos centros de poder, um alto grau de impunidade para as transnacionais, cuja expressão máxima são as zonas francas, as maquiladoras e zonas econômicas especiais (...), que podem estender-se a

mostram-se céticos quanto à possibilidade de avanços contra a impunidade sem que a responsabilidade empresarial direta seja prevista em normas internacionais vinculantes.<sup>120</sup>

Essa percepção de ineficácia dos sistemas de controle social diante do poderoso aparato internacional do poder corporativo, a que Juan Zubizarreta denomina de *arquitetura da impunidade*,<sup>121</sup> correntemente ilustra-se em exemplos como dos desastres de Bhopal, na Índia, em 1984, e da Texaco/Chevron, na Amazônia equatoriana, há mais de 20 anos sem uma solução adequada aos atingidos; dos desabamentos no complexo de Rana Plaza, em Bangladesh, em 2013, e dos recentes rompimentos da Barragem de Fundão, da Samarco, em 2015, e da Mina Córrego do Feijão, da Vale, em 2019, no Brasil.<sup>122</sup>

Há pesquisadores que, além disso, temem a cooptação da ONU por interesses empresariais, que utilizariam da parceria com a entidade, em torno de ações voluntaristas, para legitimar práticas corporativas.<sup>123</sup>

Em mais uma tentativa de responder a essas críticas, em 2003, depois de quatro anos de debates e consultas, a Subcomissão da ONU sobre a Promoção e Proteção de Direitos Humanos apresentou um novo *projeto de normas* com parâmetros obrigatórios a serem seguidos pelas empresas, denominado de *Normas sobre Responsabilidades*

.....  
*regiões ou países inteiros. São verdadeiros espaços jurídicos onde não existem os direitos – fundamentalmente – das mulheres trabalhadoras (...)*’. Consultar: ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RABASCO, Jesús Carrión. Las empresas transnacionales y los derechos humanos. *Ob. Cit.*, p. 117.

120 BYRNE, E. F. In lieu of a sovereignty shield, multinational corporations should be responsible for the harm they cause. **Journal of Business Ethics**, v. 124, n. 4, p. 1-13, 2013; NOLAN, J. With power comes responsibility: human rights and corporate accountability. **University of New South Wales Law Journal**, v. 28, n. 3, p. 581-613, 2005; VOICULESCU, A. Human rights and the new corporate accountability: learning from recent developments in corporate criminal liability. **Journal of Business Ethics**, v. 87, p. 419-432, 2009. *Apud*: BARROS, Amon. Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades. *Ob. Cit.*, p. 88.

121 ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **El tratado internacional de los pueblos para el control de las empresas transnacionales** - una análisis desde la sociología jurídica. Madrid: Paz con Dignidad y OMAL, 2017.

122 ROLAND, Manoela Carneiro (org.). **Reflexões sobre o decreto 9571/2018 que estabelece diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos**. Cadernos de Pesquisa, Universidade Federal de Juiz de Fora – MG, Centro de Direitos Humanos e Empresas – HOMA, v. 1, n. 7, dez. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3z4QK61>. Acesso em: 31 mai. 2022.

123 SETHI, S. P.; SCHEPERS, D. H. United Nations global compact: the promise-performance gap. **Journal of Business Ethics**, v. 122, p. 193-208, 2014. *Apud*: BARROS, Amon. Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades. *Ob. Cit.*, p. 88.

em *Direitos Humanos das Empresas Transnacionais e Outros Empreendimentos Privados* (projeto de Normas).<sup>124</sup>

Diferentemente do *draft code*, de 1983, o projeto de Normas foi construído com participação de organizações da sociedade civil e empresas multinacionais. Entretanto, sob fortes ataques das corporações, que não aceitaram sua sujeição direta às obrigações internacionais, o projeto foi abandonado em 2005, quando o Secretário-Geral da ONU nomeou John Ruggie como seu representante especial para construir um novo marco sobre o tema, que fosse aceito pelo conjunto de atores.<sup>125</sup>

Desse mandato, que envolveu seis anos de pesquisas e proposições (2005-2011), resultou um primeiro relatório com o *Quadro Referencial Proteger, Respeitar e Remediar*, aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, em 2008.<sup>126</sup> E, por fim, em 2011 foi apresentado e aprovado por unanimidade o documento final denominado *Empresas e Direitos Humanos: Parâmetros da ONU para Proteger, Respeitar e Reparar*, que apresenta os *Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos*, doravante denominados apenas de *Princípios Orientadores*.<sup>127</sup>

O *Quadro Referencial Proteger, Respeitar e Remediar* não cria novos direitos, ele sistematiza e distribui entre Estados e empresas os papéis em face dos direitos humanos já previstos em tratados internacionais, distribuídos em três pilares:

(1) *o dever do Estado de proteger os direitos humanos*: o Estado tem o dever de proteger os direitos humanos contra abusos cometidos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, normatização e julgamentos adequados;

124 FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy. *Ob. Cit.*, p. 179.

125 BARROS, Amon. Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades. *Ob. Cit.*, p. 88.

126 ORGANIZACIÓN de las Naciones Unidas (ONU). **Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos**. Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie. Consejo de Derechos Humanos, 7 abr. 2008. Disponível em: <https://bit.ly/3agzaS1>. Acesso em: 25 mai. 2022.

127 UNITED Nations – Office of the High Commissioner. **The corporate responsibility to respect human rights – an interpretive guide**. New York and Geneva, fev. 2012. Disponível em: <https://bit.ly/3PI15un>. Acesso em: 25 mai. 2022. Documento em português: CONECTAS Direitos Humanos. **Empresas e Direitos Humanos: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar**. Relatório final de John Ruggie – Representante Especial do Secretário-Geral. 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3weQzn5>. Acesso em: 22 mar. 2022.

(2) *a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos*: as empresas têm responsabilidade *independente* (do cumprimento das responsabilidades do Estado) de respeitar os direitos humanos, por meio de processos de auditoria (*due diligence*) para evitar a violação dos direitos de terceiros e para enfrentar os impactos negativos de sua atuação sobre os direitos humanos; e

(3) *o direito das vítimas a reparação por meios judiciais e extrajudiciais*: a necessidade de maior acesso das vítimas à reparação efetiva, por meio de ações judiciais e extrajudiciais a cargo dos Estados e das empresas.<sup>128</sup>

Os *Princípios Orientadores* consistem em 31 postulados que descrevem as condutas consideradas *adequadas* e *necessárias* para preservar os direitos humanos impactados pela atuação empresarial, relativamente a cada um dos atores envolvidos: os Estados (Princípios 1 a 10), as empresas (Princípios 11 a 24) e as vítimas (Princípios 25 a 31).

Com caráter de *soft law*, esses princípios não alteram a posição jurídica das empresas em relação aos direitos humanos.<sup>129</sup> Sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, no plano internacional, segundo John Ruggie, continua tendo fundamento no sistema de governança social que expressa as *expectativas da comunidade internacional* em torno da conduta e da responsabilidade corporativa, sob sanções sociais, “mesmo que seja apenas uma condenação pública generalizada”.

Portanto, a edição do Princípios Orientadores não teve o condão de converter automaticamente a responsabilidade social empresarial de respeito aos direitos humanos em responsabilidade *jurídica*, o que segue dependendo da incorporação das normas de direitos humanos pela legislação nacional.<sup>130</sup>

Na proteção dos direitos humanos, os Princípios Orientadores apontam os seguintes deveres do Estado: (a) prevenir, investigar, punir e reparar judicialmente violações a direitos humanos ocorridas em seu território ou e/ou em sua jurisdição (Princípio 1); (b) estabelecer claramente a expectativa de que todas as suas empresas respeitem os direitos humanos em seu território e/ou jurisdição, por meio de legislação

---

128 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**. *Ob. Cit.*, pos. 165/169.

129 Nesse sentido: ZANITELLI, Leandro Martins. *Corporações e direitos humanos: o debate entre voluntaristas e obrigacionistas e o efeito solapador das sanções*. *Ob. Cit.*, p. 40.

130 *Idem*, pos. 1985/2009.

(Princípio 2); (c) fazer cumprir as leis que imponham às empresas o respeito aos direitos humanos e assegurar que normas do Direito Empresarial não restrinjam esse respeito (Princípio 3.a); (d) estimular e se for preciso exigir que as empresas informem como lidam com o impacto de suas atividades sobre os direitos humanos (Princípio 3.d); e (e) assegurar o respeito pelos direitos humanos por empresas estatais e por empresas que recebam apoios e serviços do Estado etc.

A inovação oferecida pelos Princípios Orientadores, na verdade, consiste na interpretação prática sobre como as empresas, especialmente as ETNs, devem agir para respeitar os direitos humanos.

O documento aponta um conjunto de medidas de responsabilidade da empresa, que podem ser assim sistematizadas: (a) identificar os *impactos potenciais e reais* sobre direitos humanos das atividades por ela executadas diretamente e daquelas contratadas a empresas fornecedores, em sua cadeia produtiva (Princípios 13 e 18); (b) assumir compromisso político expresso, perante a comunidade, de respeito aos direitos humanos (Princípio 15); (c) adotar a *devida diligência* por meio de processos de auditoria (*due diligence*) para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de sua atuação quanto aos direitos humanos (Princípios 15, 17 e 19); (d) integrar os resultados das diligências em seus processos e práticas empresariais (Princípio 19); e (e) instituir mecanismos de denúncia e processos de apuração e de reparação extrajudicial de danos perpetrados a direitos humanos (Princípios 15 e 22).<sup>131</sup>

A responsabilidade empresarial refere-se aos *direitos humanos internacionalmente reconhecidos*, que incluem os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e todos demais tratados e convenções internacionais de direitos humanos incidentes sobre relações de trabalho, ratificados nas respectivas jurisdições, tais como as Convenções da OIT e os tratados específicos sobre eliminação de discriminação racial (1968), direitos da criança (1989), eliminação de discriminação contra a mulher (1984), prevenção da tortura (1985), proteção das pessoas com deficiência (2007) etc.

Quanto ao conteúdo da responsabilidade empresarial, esclarece o Princípio

---

131 CONECTAS Direitos Humanos. **Empresas e Direitos Humanos:** Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Relatório final de John Ruggie – Representante Especial do Secretário-Geral. *Ob. Cit.*

11 que as empresas devem “se abster de infringir os direitos humanos de *terceiros* e enfrentar os *impactos negativos* sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento” (sem grifos no original). Portanto, além de não infringir, é responsabilidade da empresa identificar os *impactos negativos* (riscos) que sua atuação possa produzir sobre os direitos humanos fundamentais de terceiros, o que implica a necessidade de *prévio reconhecimento dos riscos*.<sup>132</sup>

Sobre a extensão da responsabilidade, esclarece o Princípio 13 que ela não se refere apenas aos impactos negativos das atividades diretamente executadas pela empresa, mas também aos impactos “relacionados com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais” (alínea B).<sup>133</sup>

Segundo o comentário explicativo oficial lançado sobre a alínea B do Princípio, os impactos relacionados com “operações, produtos ou serviços prestados” pelas “relações comerciais” da empresa compreendem aqueles produzidos por “entidades de sua cadeia de valor”:

Desde a perspectiva destes Princípios Orientadores, as “atividades” de uma empresa incluem tanto suas ações como suas omissões; e suas “relações comerciais” abarcam os relacionamentos com sócios comerciais, *entidades de sua cadeia de valor* e qualquer outra entidade não-estatal ou estatal diretamente relacionada com suas operações comerciais, produtos ou serviços (sem grifo no original).<sup>134</sup>

Observe-se, nesse ponto, a amplitude da responsabilidade que os Princípios Orientadores imputam à grande corporação controladora de cadeias produtivas. Elas devem identificar (para prevenir ou mitigar) os impactos negativos causados por suas próprias atividades e pelas atividades executadas por *entidades de sua cadeia produtiva*, o

---

132 Princípio 11. “As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento”. *Idem*.

133 Princípio 13. “A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas: A. Evitem que suas próprias atividades gerem impactos negativos sobre direitos humanos ou para estes contribuam, bem como enfrentem essas consequências quando vierem a ocorrer; B. Busquem prevenir ou mitigar os **impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionados com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los**” (sem grifos no original). *Idem*.

134 *Idem*.

que contempla as atividades das empresas que integram suas redes de fornecedores, sobre os direitos fundamentais de terceiros.

Nisso reside a preocupação central dos Princípios Orientadores, que justificou a demanda da comunidade internacional por sua elaboração: atribuir responsabilidade às corporações que controlam cadeias produtivas, especialmente ETNs, por impactos produzidos aos direitos humanos no curso de suas cadeias transnacionais de mercadorias.

Conforme disposição do Princípio 14, “a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura”. Somente a magnitude e a complexidade dos meios disponibilizados para prevenir e reparar as violações a direitos é que podem variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos negativos sobre os direitos humanos fundamentais.<sup>135</sup>

Portanto, à luz desses princípios, todas as empresas integrantes da cadeia produtiva, inclusive as empresas fornecedoras, são responsáveis por adotar medidas preventivas e reparatorias de impactos a direitos humanos, previstas nos Princípios Orientadores, independente do seu tamanho (Princípio 14). Isso se aplica especialmente a fornecedoras que também subcontratam a produção de bens e serviços a outras empresas fornecedoras, administrando, assim, ainda que em menor dimensão, suas próprias cadeias produtivas.

Quanto à figura dos *terceiros* titulares dos direitos fundamentais protegidos, referida no Princípio 11, o documento não faz qualquer menção voltada a identificá-los, qualificá-los ou delimitá-los conceitualmente. A proteção prevista na norma destina-se a *quaisquer pessoas* cujos direitos fundamentais sejam impactados pela atuação empresarial. Isso decorre do atributo da *universalidade* dos direitos humanos, que reside no reconhecimento de sua titularidade por todas as pessoas, pela só condição de ser humano, independentemente de qualquer outra condição (DUDH, artigo 2º).<sup>136</sup>

Em relatório preliminar de estudo sobre a capacidade de influência da empresa para impactar direitos humanos, John Ruggie identifica os *trabalhadores* e a

---

135 *Idem.*

136 MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direitos humanos**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018, p. 34.

comunidade como os principais alvos potenciais desses impactos.<sup>137</sup>

Nessa perspectiva exsurge a responsabilidade da empresa-líder da cadeia produtiva por prevenir e reparar violações a direitos humanos de todas as pessoas impactadas negativamente por sua atuação e de suas empresas fornecedoras, noção que compreende, portanto, os direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados na cadeia produtiva, e de todos os trabalhadores, em quaisquer níveis de contratação e subcontratação na linha de derivação contratual, pelo simples fato de serem impactados pela atuação concertada da cadeia produtiva.

Extraí-se da leitura da alínea *B* do Princípio 13, acima transcrito, que a empresa é responsável por prevenir impactos negativos sobre direitos humanos decorrentes de atividades executadas pelas empresas fornecedoras, “inclusive quando não tenham [as empresas contratantes] contribuído para gerá-los”, o que remete à noção de responsabilidade *objetiva*, que independe da presença de culpa.

Nesse sentido, a empresa-líder é socialmente responsável por violações a direitos humanos dos trabalhadores terceirizados em sua cadeia produtiva, independentemente de culpa na produção do impacto, tal como atualmente ocorre com a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora, na terceirização de serviços, à luz do § 5º do art. 5º-A da Lei n. 6.019/1974, inserido pela Lei n. 13.429/2017. Esse dispositivo prevê a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços em face do mero inadimplemento de obrigações trabalhistas, pela empresa prestadora, sem exigir demonstração de culpa da empresa contratante. Trata-se da denominada *responsabilidade subsidiária automática*, pelo fato do inadimplemento.

Quanto às medidas concretas a serem adotadas para tratar os impactos negativos sobre os direitos humanos fundamentais, marco central do documento, explicita o Princípio 15 que a empresa deve adotar, pelo menos, (a) um compromisso político expresso por meio de suas normas internas, (b) processos de auditorias (*due diligence*) para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de sua atuação quanto aos direitos humanos, e (c) processos internos de apuração e de reparação extrajudicial dos

---

137 UNITED Nations. **Clarifying the concepts of “sphere of influence” and “complicity”**: report of the special representative of the secretary-general on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. 2008. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/633721>. Acesso em: 16 mar. 2022

danos que provoque ou contribua para provocar.<sup>138</sup>

O compromisso político referido na primeira alínea remete à instituição de normas internas por meio das quais deve estabelecer as “expectativas de direitos humanos com relação ao seu pessoal, parceiros comerciais e outras partes diretamente relacionadas às suas atividades, operações, produtos ou serviços”, ou seja, em relação aos seus empregados e empresas terceirizadas (Princípio 16, C).<sup>139</sup> Essas normas de responsabilidade social tomaram forma em códigos de conduta, usuais no âmbito das ETNs que lideram cadeias produtivas, nos quais os Princípios Orientadores da ONU inspiraram-se para firmar suas diretrizes.

A devida diligência, consistente em processo de auditorias, por sua vez, é objeto de disciplina específica no Princípio 17. Segundo esse princípio, a *due diligence* deve consistir num processo permanente de auditorias voltadas a: (a) avaliar os impactos negativos reais (violações concretas) e potenciais (riscos de violações) causados pela empresa ou que tenham tido a contribuição da empresa para causar, em decorrência de suas atividades empresariais ou das atividades de suas “relações comerciais” (empresas fornecedoras), no curso da cadeia produtiva; (b) identificar as medidas a serem adotadas, em face das conclusões; (c) acompanhar os resultados dessas medidas; e (d) promover a comunicação social de como as consequências negativas estão sendo enfrentadas.<sup>140</sup>

---

138 Princípio 15. “Para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem contar com políticas e procedimentos apropriados em função de seu tamanho e circunstâncias, a saber: A. **Um compromisso político** de assumir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos; B. **Um processo de auditoria (due diligence)** em matéria de direitos humanos **para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas** de como abordam seu impacto sobre os direitos humanos; C. Processos que permitam **reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar**” (sem grifos no original). CONECTAS Direitos Humanos. **Empresas e Direitos Humanos: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar.** Relatório final de John Ruggie – Representante Especial do Secretário-Geral. *Ob. Cit.*

139 Princípio 16. “Para cumprir com a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade por meio de declaração política que: (...) (c) Estabeleça as expectativas de direitos humanos da empresa com relação ao seu pessoal, parceiros comerciais e outras partes diretamente relacionadas às suas atividades, operações, produtos ou serviços”. *Ob. Cit.*

140 Princípio 17. “A fim de identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem realizar auditorias (due diligence) em matéria de direitos humanos. Esse processo deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas. A auditoria (due diligence) em matéria de direitos humanos: A. Deve abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que

Considerando esse quadro normativo da *devida diligência*, para identificar e tratar os riscos (impactos negativos *potenciais*) causados pelas empresas fornecedoras da cadeia produtiva sobre direitos fundamentais dos trabalhadores, a empresa-líder deve realizar auditorias periódicas nessas empresas. Essa avaliação de riscos deve compreender, naturalmente, a verificação da estrutura e capacidade econômico-financeira da empresa para satisfazer as obrigações trabalhistas e a fiscalização permanente do adimplemento desses direitos, no curso da relação comercial de terceirização.

À luz do Princípio 19, as conclusões das auditorias devem ser integradas às práticas e processos internos da empresa-líder, por meio de medidas adequadas de prevenção. Para tornar efetiva essa integração, “é preciso que: (...) II. A adoção de decisões internas, as atribuições orçamentárias e os processos de supervisão possibilitem oferecer respostas eficazes a esses impactos”.<sup>141</sup>

Isso implica a necessidade de que, diante da constatação de violação de direitos dos trabalhadores nos elos terceirizados de sua cadeia produtiva, a empresa-líder avalie a necessidade de revisão orçamentária de contratos de fornecimento, quando os preços pactuados mostrarem-se insuficientes para cobrir os custos de produção da fornecedora, e que integre o acompanhamento dos direitos dos trabalhadores terceirizados à sua gestão de riscos.

A alínea B do Princípio 19 oferece critério importantíssimo para identificar a extensão da responsabilidade da empresa por *prevenir ou mitigar* violações a direitos humanos fundamentais. As medidas preventivas devem variar conforme (a) a empresa tenha *provocado* ou *contribuído para provocar* a violação ou tenha se *envolvido* na violação provocada por empresa de sua cadeia produtiva, por meio da relação contratual, e

.....  
*tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais; B. Variará de complexidade em função do tamanho da empresa, do risco de graves consequências negativas sobre os direitos humanos e da natureza e o contexto de suas operações C. Deve ser um processo contínuo, tendo em vista que os riscos para os direitos humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas”. Idem.*

141 Princípio 19. “Para prevenir e mitigar os impactos negativos sobre o direitos humanos, as empresas devem integrar as conclusões de suas avaliações de impacto no marco da funções e processos internos pertinentes e tomar a medidas apropriadas. A. Para que essa integração seja eficaz é preciso que: (...) II. A adoção de decisões internas, as atribuições orçamentárias e os processos de supervisão possibilitem oferecer respostas eficazes a esses impactos” (...). Idem.

conforme (b) sua *capacidade de influência* para prevenir os impactos negativos potenciais.<sup>142</sup>

Aqui importa novamente ressaltar que a responsabilidade empresarial é objetiva, em face unicamente do impacto real ou *potencial (risco)* da atuação empresarial sobre direitos humanos fundamentais de terceiros. O que varia é a extensão das medidas preventivas a serem adotadas, conforme sua *capacidade de influência* sobre essas medidas.

John Ruggie relata que, no processo de elaboração dos Princípios Orientadores foi demandado pelo Conselho de Direitos Humanos a apresentar estudo específico sobre a noção de *capacidade de influência*, adotada no Princípio 19. Segundo esse estudo, a noção de *capacidade de influência* da empresa-líder deve ser compreendida na perspectiva do *impacto* real ou potencial que suas atividades ou relacionamentos comerciais (inclusive as atividades terceirizadas) possam causar aos direitos humanos, inclusive dos trabalhadores, independentemente do grau de prestígio que a empresa exerça sobre os *stakeholders*.<sup>143</sup>

Para os Princípios Orientadores, portanto, além de não causar violações, a empresa também deve evitar incorrer em cumplicidade, ou seja, que um terceiro pratique com seu auxílio o ato violador. E, nos termos da alínea *B.I* do Princípio 19, acima transcrito, mesmo que a empresa não tenha *capacidade de influência* sobre os impactos negativos a direitos humanos produzidos por entidade com a qual mantenha relação comercial (por ex., uma empresa fornecedora), a simples “relação direta desses impactos com as operações, produtos ou serviços prestados” por essa entidade configura *envolvimento* da empresa contratante com o risco ou com a violação. Identificado esse risco de envolvimento, conforme comentário lançado ao Princípio 19, “deve a empresa considerar a possibilidade de cessar a relação comercial”.<sup>144</sup>

142 Princípio 19 (...) “B. As medidas a serem adotadas devem variar em função de: I. Que a empresa provoque ou contribua para provocar as consequências negativas ou de que seu envolvimento se reduza a uma relação direta desses impactos com as operações, produtos ou serviços prestados por uma relação comercial; II. Sua **capacidade de influência** para prevenir os impactos negativos” (sem grifo no original). *Idem*.

143 UNITED Nations. **Clarifying the concepts of “sphere of influence” and “complicity”**: report of the special representative of the secretary-general on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. *Ob. Cit.*

144 CONECTAS Direitos Humanos. **Empresas e Direitos Humanos**: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. *Ob. Cit.*

Integra a responsabilidade da empresa, por fim, a reparação das violações perpetradas aos direitos humanos fundamentais em sua cadeia produtiva.

Nos termos do Princípio 15, alínea C, acima transcrito, para cumprir sua responsabilidade reparatória as empresas devem adotar “processos que permitam reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar”. No mesmo sentido, segundo o Princípio 22, “se as empresas constatam que provocaram ou contribuíram para provocar impactos adversos [sobre os direitos humanos fundamentais] devem reparar ou contribuir para sua reparação por meios legítimos”.<sup>145</sup>

Mas da análise contextual dos Princípios Orientadores, até aqui exposta, a responsabilidade da empresa por impactos a direitos humanos fundamentais configura-se “inclusive quando não tenha contribuído para gerá-los” (Princípio 13.B), e mesmo em caso de mero *envolvimento* comercial com a entidade violadora (Princípios 11 e 19.B.I). Portanto, repita-se, a responsabilidade empresarial é *objetiva*, fundada no risco da atividade econômica.

A empresa deve reparar violações a direitos humanos fundamentais em sua cadeia produtiva, seja porque, tendo capacidade de influência sobre a prevenção, deixou de adotar medidas preventivas ou as adotou de forma inefetiva ou insuficiente, seja porque, mesmo não tendo capacidade de influência, insistiu na relação comercial com a empresa produtora das violações, propiciando seu envolvimento com os danos.

Para que seja possível atender rapidamente e reparar diretamente os danos causados, diz o Princípio 29 que “as empresas devem estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia eficazes de nível operacional à disposição das pessoas e comunidades que sofram os impactos negativos”. Isso implica, nas cadeias produtivas, a necessidade de manter canal aberto de denúncias aos trabalhadores terceirizados e à comunidade.

Assim se constitui o padrão normativo de responsabilidade empresarial por direitos humanos fundamentais de terceiros, em sua cadeia produtiva, identificado pela ONU como uma legítima expectativa da comunidade internacional.

---

145 *Idem.*

## 5. A influência dos Princípios Orientadores da ONU sobre a interpretação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, no Brasil

A Constituição de 1988 é a primeira Constituição brasileira a instituir a *prevalência dos direitos humanos* como princípio fundamental das relações internacionais do Estado brasileiro (CR/1988, art. 4º, II). Esse princípio não implica apenas o engajamento do País no processo de elaboração de normas do Direito Internacional dos Direitos Humanos, mas também a busca da plena integração de tais regras à ordem jurídica interna, por meio da *abertura material da ordem jurídica* ao sistema internacional de proteção dos direitos humanos (CR/1988, art. 5º, §§ 2º e 3º).<sup>146</sup>

Daí que, ao positivar os direitos humanos socio-trabalhistas, inserindo-os no rol dos direitos fundamentais (CR/1988, arts. 7º a 11), a Constituição de 1988 atrai para esses direitos não um dever qualquer de proteção estatal, mas um dever condizente com o padrão de proteção aos direitos humanos em face das corporações, consensuado pela comunidade internacional.

Os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, acima analisados, constituem o mais importante consenso internacional até então construído acerca da proteção dos direitos humanos em face de violações perpetradas por agentes econômicos.

No plano internacional, como as corporações não respondam perante Cortes ou organismos de controle internacionais por violações a direitos humanos, a responsabilidade empresarial prevista nos Princípios Orientadores ainda se restringe a uma espécie de *responsabilidade social*.<sup>147</sup> Nesse sentido, a análise de John Ruggie, para quem essa responsabilidade social somente se converte em responsabilidade *jurídica* no âmbito estatal mediante incorporação das normas de direitos humanos pela legislação nacional, na respectiva jurisdição. Dessa forma, no plano internacional, os Princípios Orientadores continuam constituindo norma de *soft law*.<sup>148</sup>

146 PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. *Ob. Cit.*, p. 61.

147 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**. *Ob. Cit.*, pos. 2229.

148 *Idem*, pos. 1985/2009. No plano doutrinário dos direitos humanos, essa posição de John Ruggie é considerada bastante conservadora, porque fundada no paradigma estatocêntrico da exclusividade das fontes formais do Direito Internacional. David Bilchit, por exemplo, contesta a afirmação sob a fundamentação moral dos direitos humanos, que cria obrigações vinculantes para as empresas a partir

De outra banda, ainda na perspectiva de Ruggie, em países que incorporaram as normas internacionais de direitos humanos à sua legislação interna, a exemplo do Brasil, em que esses direitos humanos assumiram o *status* de direitos fundamentais, a responsabilidade da empresa de respeitar os direitos humanos, para além de assentar-se numa expectativa social, decorre de obrigação jurídica de respeito à legalidade.<sup>149</sup>

A opção constitucional pela fundamentalização dos direitos humanos socio-trabalhistas, no Brasil, ao passo em que desencadeia a *eficácia horizontal direta* de tais direitos sobre as relações privadas, converte em *jurídica* a responsabilidade da empresa de respeitar os direitos humanos, na jurisdição nacional. Com assento constitucional, a norma de responsabilidade passa a ostentar os atributos de coercibilidade (capacidade de impor conduta condizente com seu enunciado), heteronomia (imperatividade derivada de autoridade externa) e bilateralidade atributiva (aptidão do titular do direito para exigir sua proteção estatal).

Firmado o caráter jurídico da responsabilidade empresarial pelos direitos humanos, entram em cena os Princípios Orientadores como a principal fonte material do Direito Internacional dos Direitos Humanos acerca do *modo de operacionalização* dessa responsabilidade.

Inobstante o caráter de *soft law*, os Princípios Orientadores constituem consenso construído por meio de um longo processo político no âmbito do Conselho de Direitos Humanos da ONU, órgão semilegislativo das Nações Unidas.<sup>150</sup>

Dotados de força política e de aderência às expectativas da comunidade internacional, os Princípios Orientadores influenciaram normas de responsabilidade social de diversas entidades internacionais, tanto as de caráter predominantemente econômico, tais como as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (revisão de 2011), o Guia de Devida Diligência para Uma Conduta Empresarial Responsável, também

.....  
do quadro normativo internacional. Consultar: BILCHITZ, David. A chasm between “is” and “ought”? A critique of the normative foundations of the SRSG’s framework and the guiding principles. In: BILCHITZ, David, DEVA. Surya. **Human rights obligations of business**. Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

149 Segundo Gabriela Delgado, o *direito fundamental ao trabalho digno* é reconhecido pelo sistema internacional de direitos humanos como um *direito ao trabalho* capaz de promover a dignidade humana do trabalhador enquanto suporte material da referência axiológica central do sistema jurídico. DELGADO, Gabriela. O trabalho como suporte de valor. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte, n. 49, jul./dez. 2006, p. 72.

150 RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**. Ob. Cit., pos. 60.

da OCDE (2018), e o Quadro de Sustentabilidade da Sociedade Financeira Internacional, vinculada ao Banco Mundial (revisão de 2012), quanto de caráter pluridimensional, como a Declaração Tripartida de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, da OIT (revisão de 2017).<sup>151</sup>

E o mais relevante, esses Princípios já inspiraram legislações nacionais que dispõem sobre a obrigatoriedade do dever empresarial de devida diligência (*due diligence*) para prevenir e reparar violações a direitos humanos socio-trabalhistas em países como a França, Holanda e Alemanha. Também inspiraram legislações no Reino Unido, na Austrália e no Estado da Califórnia (EUA), que impõem o dever de transparência sobre riscos e violações de direitos humanos nas cadeias produtivas.

No Brasil, foi recentemente apresentado na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n. 572/2022, que “cria a lei marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema”, um ambicioso projeto de proteção dos direitos humanos, em especial das populações socialmente mais vulneráveis, em face da atividade econômica.<sup>152</sup> Por fim, vigora no País o Decreto Federal n. 9.571/2018, que estabelece *Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos*; ele regulamenta a aplicação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos na jurisdição nacional, reproduzindo seus parâmetros *proteger, respeitar e reparar*.<sup>153</sup>

Trata-se de decreto autônomo que veicula interpretação administrativa dos direitos fundamentais dos trabalhadores por derivação ou *eficácia horizontal direta* desses direitos sobre as relações privadas. Como norma secundária integrativa, com caráter predominantemente interpretativo, embora não constitua ela própria o fundamento central da responsabilidade da empresa-líder, atua como reforço argumentativo da centralidade dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos na implementação dos direitos humanos fundamentais trabalhistas,

---

151 A influência dos Princípios Orientadores sobre as normas internacionais de responsabilidade social é tema do item 5.4 do Capítulo 5 – *A devida diligência empresarial na legislação internacional* – da obra referencial ao presente artigo. AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. *Ob. Cit.*, p. 232/236.

152 BRASIL, Câmara dos Deputados. **PL n. 572/2022**. Disponível em: <https://bit.ly/3np20Tv>. Acesso em: 28 jun. 2022.

153 BRASIL, Presidência da República. **Decreto n. 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Disponível em: <https://bit.ly/3PRaHmH>. Acesso em: 31 mai. 2022.

no âmbito das cadeias produtivas, no Brasil.<sup>154</sup>

O alto reconhecimento internacional dos Princípios Orientadores, pela comunidade internacional, expressou-se na manifestação do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos, Zeid Ra'ad Al Hussein (2014-2018), que os descreveu como “o padrão global oficial, fornecendo um plano para as etapas que todos os Estados e empresas devem adotar para defender os direitos humanos”.<sup>155</sup>

Com essa força política e social, os Princípios Orientadores alcançaram *status* de *posicionamento* da comunidade internacional acerca da matéria, figurando, portanto, como verdadeira manifestação de uma *opinio juris* em torno da responsabilidade empresarial pelos direitos humanos.

O saudoso jurista Antônio Augusto Cançado Trindade, que atuou como membro da Corte Internacional de Justiça (2009-2022) e da Corte Interamericana de Direitos Humanos (1994-2008), sustentou a expansão da força normativa da *opinio juris* como fonte material do Direito Internacional dos Direitos Humanos, em contraposição à vertente ortodoxa positivista que cultua o caráter estatocêntrico do Direito Internacional, fundado exclusivamente em fontes formais (tratados, costumes e princípios gerais de direito).<sup>156</sup>

Em paradigmático voto lançado no *Case Pulp Mills on the River Uruguay (Argentina v. Uruguay)* (2010) pela Corte Internacional de Justiça, afirmou o magistrado que a *opinio juris* deve ser tomada não apenas como elemento constitutivo dos costumes, mas, de forma mais ampla, como indicação do *status conscientiae* dos membros da comunidade internacional como um todo, a orientar a interpretação e aplicação das normas internacionais de direitos humanos, sejam elas convencionais, costumeiras ou

---

154 A análise da constitucionalidade e força normativa do Decreto n. 9.571/2018 é objeto do item 8.5 do Capítulo 8 – *Aplicação e interpretação do Decreto Federal n. 9.571/2018, que institui as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos* – da obra referencial ao presente artigo. AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa:** a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. *Ob. Cit.*, p. 397/482.

155 BRASIL, Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas.** Disponível em: <https://bit.ly/3x1cxJf>. Acesso em: 30 mai. 2022.

156 Consultar: TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Desafios e conquistas do Direito Internacional dos Direitos Humanos no início do século XXI.** Organization of American States – OAS, *More Rights for More People*, p. 407-490, ago. 2006. Disponível em: <https://bit.ly/3wSWRr4>. Acesso em: 25 mai. 2022. Consultar também: TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. **A humanização do direito internacional.** *Ob. Cit.* Consultar ainda: RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos.** *Ob. Cit.*, p. 67.

estabelecidas por resoluções de órgãos internacionais.<sup>157</sup>

Para o jurista, a visão normativa limitada às fontes formais do Direito Internacional tem se mostrado insuficiente para o enfrentamento dos desafios do século XXI, em que a proeminência do mercado globalizado acarretou “o trágico aumento – estatisticamente comprovado – dos marginalizados e excluídos em todas as partes do mundo”.<sup>158</sup>

Nesse cenário, o mercado tem-se mostrado inteiramente incapaz de satisfazer os interesses comuns da humanidade, pois suas relações, de ordem contratual, não se voltam à satisfação de interesses comunitários. “Os interesses comuns da humanidade seguramente não se reduzem a meros objetos de transações econômicas ou comerciais”, assegura Cançado Trindade, pois o ser humano, enquanto fim em si mesmo, “não se reduz a um mero *recurso de consumo* ou *agente de produção*”.<sup>159</sup>

Daí que as novas violações aos direitos humanos perpetradas sob o domínio do mercado têm despertado reações e mobilizações que, no entender do jurista, devem-se “ao despertar e à evolução da *consciência jurídica universal* para a necessidade de assegurar a *proteção eficaz* do ser humano em todas e quaisquer circunstâncias” (sem grifos no original).<sup>160</sup>

Nessa inquietação coletiva o autor identifica um movimento que vem reconstruindo o Direito Internacional, nesse início do século XXI, sob impacto do Direito Internacional dos Direitos Humanos, “fundamentado em um novo paradigma, já não mais estatocêntrico, mas situando o ser humano em posição central e tendo presentes os problemas que afetam a humanidade como um todo”, como expressão da *razão de humanidade* impondo limites à *razão de Estado*, sujeita ao influxo do poder

---

157 Livre tradução do seguinte trecho do voto: “*In my conception, they orient the interpretation and application of the norms and rules of this legal order, be them customary or conventional, or set forth by resolutions of international organs. General principles of law may further be resorted to in the identification of opinion juris itself, taking this latter not strictly as a constitutive element of custom, but, more amply, as an indication of the status conscientiae of the members of the international community as a whole*”. Consultar: CORTE Internacional de Justiça. **Case Pulp Mills on the River Uruguay (Argentina v. Uruguay)**. Julgamento 20 abr. 2010. Voto separado do Juiz Cançado Trindade, parágrafo 216. Disponível em: <https://bit.ly/3sUAXTu>. Acesso em: 25 mai. 2022.

158 TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Desafios e conquistas do Direito Internacional dos Direitos Humanos no início do século XXI**. *Ob. Cit.*, p. 469.

159 *Idem*.

160 *Idem*, p. 470.

econômico.<sup>161</sup>

A *consciência jurídica universal* vem, assim, encontrando expressão doutrinária na emergência do conceito da *communis opinio juris*, a opinião jurídica da comunidade internacional, em contraponto ao velho dogma positivista do consentimento (*voluntas*) individual, na formação do direito internacional.<sup>162</sup>

O reconhecimento de certos *valores fundamentais* baseados em um sentido de justiça objetiva, afirma Cançado Trindade, tem contribuído para a formação da *opinio juris* nas últimas décadas do século XX, a qual não se limita ao plano doutrinário, sendo reconhecida igualmente em tratados internacionais:

A Convenção contra o Genocídio de 1948, *e.g.*, se refere, em seu preâmbulo, ao *espírito* das Nações Unidas. Transcorrido meio século, o preâmbulo do Estatuto de Roma de 1998 do Tribunal Penal Internacional se refere à *consciência da humanidade* (segundo considerandum). E o preâmbulo da Convenção Interamericana de 1994 sobre o Desaparecimento Forçado de Pessoas, para citar outro exemplo, menciona a *consciência do hemisfério* (terceiro *considerandum* do preâmbulo).<sup>163</sup>

Não há como negar, nesse cenário, a central função integrativa e auxiliadora dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, como manifestação da *communis opinio iuris*, na interpretação das normas internas sobre responsabilidade empresarial em face dos direitos humanos, com vistas a operacionalizar os deveres empresariais conforme as demandas sociais da comunidade internacional.<sup>164</sup>

Torna-se imperioso, nesse contexto, que a interpretação e aplicação das normas

---

161 *Idem*, p. 471 e 477.

162 *Idem*, p. 473. Na visão de Bruno Simma e Philip Alston, "o Direito costumeiro internacional é geralmente concebido como decorrente da existência de uma prática geral (ou extensiva), uniforme e consistente, em maior ou menor grau acompanhada por um senso de obrigação legal, a *opinio juris*". SIMMA, Bruno; ALSTON, Philip. The sources of human rights law: custom, jus cogens, and general principles. **The Australian Year Book of International Law**, v. 12, p. 82. Disponível em: <https://bit.ly/3GhudEB>. Acesso em: 25 mai. 2022.

163 TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Desafios e conquistas do Direito Internacional dos Direitos Humanos no início do século XXI**. *Ob. Cit.*, p. 471/476.

164 RODRIGUES, Mônica Nogueira. **Responsabilidade internacional de empresas e responsabilidade social corporativa no investimento internacional por violação do trabalho decente**. Dissertação de mestrado apresentada no Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Campinas – PUC-Campinas. Campinas: PUC-Campinas, 2020, pp. 74. Disponível em: <https://bit.ly/3KfQJOK>. Acesso em: 3 mar. 2022, p. 74.

de direitos fundamentais socio-trabalhistas tomem por referência os Princípios Orientadores, pois eles constituem a principal fonte da compreensão internacional sobre a responsabilidade das corporações por violações ou riscos de violações a direitos humanos positivados (direitos fundamentais dos trabalhadores) nas cadeias produtivas, na atualidade.

No Brasil, esse influxo interpretativo é potencializado pela fundamentalização dos direitos humanos socio-trabalhistas. O dever de proteção estatal a esses direitos encontra-se impregnado da ordem objetiva de valores emanada dos direitos fundamentais e dos Princípios Orientadores, de modo a assegurar ao trabalhador, inclusive ao terceirizado, o *standard* mais elevado de civilidade laboral constitucionalmente concebido e destinado a todos os trabalhadores brasileiros.

No Direito brasileiro, os direitos fundamentais dos trabalhadores produzem *eficácia horizontal direta* sobre as relações privadas de produção, o que decorre da moldura axiológica delineada pela Constituição de 1988 e do sistema de direitos fundamentais por ela adotado.<sup>165</sup> Trata-se de uma Constituição social, com um generoso elenco de direitos sociais e econômicos oponíveis a particulares (CR/1988, arts. 6º a 11), que indica como primeiro objetivo fundamental da República “construir uma sociedade livre, justa e solidária” (art. 3º, I) e que, conforme ressaltam Daniel Sarmiento e Fábio Gomes, “não se ilude com a miragem liberal de que é o Estado o único adversário dos direitos fundamentais”.<sup>166</sup>

Da *eficácia direta* dos direitos fundamentais dos trabalhadores às relações de terceirização nas cadeias produtivas das grandes corporações, sob o influxo dos Princípios Orientadores, resulta, pois, para a empresa-líder, a responsabilidade objetiva de: (a) adotar processo permanente de auditoria (*due diligence*) em matéria trabalhista para identificar, prevenir e mitigar os impactos de suas atividades e de suas empresas fornecedoras aos direitos fundamentais dos trabalhadores terceirizados, em quaisquer níveis de contratação e subcontratação; e (b) reparar as violações a direitos

---

165 SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. **Revista do TST**, vol. 77, n. 4, p. 60-101, out./dez. 2011, pp. 61.

166 SARMENTO, Daniel. Os direitos fundamentais nos paradigmas liberal, social e pós-social (pós-modernidade constitucional?). In: SAMPAIO, José Adércio Leite (Org.). **Crise e desafios da Constituição**. Belo Horizonte: Del Rey, 2004, pp. 402.

fundamentais dos trabalhadores terceirizados, em quaisquer níveis de contratação e subcontratação.

A responsabilidade da empresa-líder obriga-lhe, pois, a adotar ação articulada junto à rede de fornecedores da cadeia produtiva (*due diligence*) para que cada empresa exija das respectivas empresas fornecedoras subcontratadas o cumprimento das responsabilidades trabalhistas, fiscalizando sua conduta contratual. O dever de devida diligência implica para a empresa-líder o dever de atuar *diretamente* sobre todas as empresas da rede de fornecedores, e de atuar *indiretamente*, como uma engrenagem de acionamento de responsabilidades superpostas, de fora para dentro, exigindo que cada entidade integrante da estrutura escalonada de produção adote e exija de suas subcontratadas que também adotem conduta harmoniosa e responsável para com os direitos humanos socio-trabalhistas.

A responsabilidade da empresa-líder da cadeia produtiva pelos direitos humanos sociais dos trabalhadores terceirizados assume, pois, à luz dos Princípios Orientadores, dimensão primordialmente preventiva, cuja causa reside nos riscos ou *impactos negativos potenciais* de danos a direitos humanos fundamentais de terceiros, produzidos pela atividade econômica.

Mas, não adotadas de forma eficiente as medidas de devida diligência, e perpetradas violações a direitos humanos de terceiros na cadeia produtiva, entre os quais se encontram os trabalhadores terceirizados, a empresa-líder deve repará-las. Seja porque, tendo capacidade de influência sobre a prevenção, deixou de adotar medidas preventivas ou as adotou de forma inefetiva ou insuficiente, seja porque, mesmo não tendo capacidade de influência, insistiu na relação comercial com a empresa produtora das violações, propiciando seu envolvimento com os danos (Princípios 11, 19 - *B.I* e 22).

Esse plexo de responsabilidades derivadas (da eficácia direta) dos direitos fundamentais dos trabalhadores em sua dimensão de direitos humanos, interpretados à luz dos Princípios Orientadores, encontra plena correspondência na disciplina jurídico-constitucional integrativa das responsabilidades civil e trabalhista vigentes no País, funcionalmente interconectadas na concretização dos direitos fundamentais.<sup>167</sup>

---

167 A análise teórica da responsabilidade da empresa-líder da cadeia produtiva empresarial descentralizada por direitos humanos positivados dos trabalhadores terceirizados, articulada com a ordem jurídica infraconstitucional brasileira e, em especial, com o sistema normativo de responsabilidade civil, é objeto do Capítulo 7 da obra referencial ao presente artigo. AMORIM, Helder Santos. **Terceirização**

## 6. Conclusão

O artigo ofereceu primeiramente, no campo sociológico, a abordagem da dinâmica e dos movimentos econômicos e sociais que tornaram as cadeias transnacionais de mercadorias, capitaneadas pelas grandes corporações de capital monopolista, *locus* e agentes da divisão internacional do trabalho, liderando os processos de reestruturação produtiva flexível e fragmentada por todo o planeta, nas últimas décadas, sob orientação doutrinária da globalização econômica neoliberal.

Influenciadas pelo modelo de organização produtiva vigente em cada tempo, as cadeias produtivas transnacionais assumiram papel central na desigual transmissão de valor entre os países e regiões do mundo, conforme os interesses do capital dominante em cada época. A transnacionalização do capital e da produção, na globalização neoliberal, potencializou o poder das cadeias produtivas como correias de transmissão e agregação de valor entre as regiões do mundo.

Segundo dados da OIT extraídos do relatório da 105ª Conferência Internacional do Trabalho (2016), nos elos terceirizados das cadeias produtivas transnacionais o poder da empresa contratante para impor custos reduzidos, alta qualidade e entregas rápidas, pressiona as empresas terceirizadas a superexplorarem o trabalho de seus empregados e a extraírem vantagens dos seus próprios fornecedores subcontratados, fomentando processos de trabalho altamente precarizados.

Nas décadas que se seguiram à globalização neoliberal, as cadeias produtivas transnacionais deslocaram atividades executivas, que demandam maior uso de mão de obra e recursos naturais, dos países centrais para regiões periféricas e semiperiféricas, em busca do rebaixamento do custo de produção, especialmente por meio de contratos de fornecimento sujeitos ao seu estrito *controle produtivo estratégico*. Nessa dinâmica, a *terceirização externa* opera como veículo de pressão redutora do custo de produção, para que essa redução seja capturada como excedente pelas grandes corporações controladoras das cadeias produtivas.

A dinâmica exploratória do trabalho nos elos terceirizados de cadeias

---

**Externa:** a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. *Ob. Cit.*, p. 303/354.

produtivas das empresas transnacionais, especialmente nas regiões periféricas do planeta, enseja condições de trabalho profundamente precárias – trabalho escravo, infantil, informal, em condições degradantes de saúde e segurança etc. –, com violação de direitos humanos socio-trabalhistas. Esse é um problema que os sistemas internacionais de proteção aos direitos humanos não têm conseguido oferecer solução, em face da postura estatocêntrica tradicional que ainda se empresta aos direitos humanos, à luz da qual apenas os Estados são sujeitos diretamente obrigados pelas normas internacionais, deixando ao largo de seus mecanismos de responsabilização as empresas transnacionais.

Trata-se de uma lacuna de governação internacional do trabalho, que se localiza no descompasso entre a ampla liberdade territorial de atuação das grandes corporações transnacionais, de capital monopolista, detentoras de poder econômico às vezes superior ao de muitos Estados, e o restrito sistema estatal de responsabilização dessas empresas pelos danos decorrentes de sua atuação.

Diante desse quadro, o artigo analisou os caminhos adotados pela ONU e pela OIT, nas últimas décadas, voltados à instituição de um padrão mínimo internacional cogente de condições de trabalho, passível de ser exigido das corporações transnacionais, onde quer que atuem, inclusive por meio de suas empresas fornecedoras.

No âmbito da OIT, o tema alcançou centralidade no ano de 1998, quando a Conferência Internacional do Trabalho aprovou os *Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho* (1998) como um mínimo normativo cogente a todos os países-membros da organização.

Também em resposta à conscientização crescente do público sobre o envolvimento de empresas transnacionais em violações de direitos humanos, inclusive contra os trabalhadores, vem se desenvolvendo no âmbito da ONU, desde a década de 1970, a agenda de estudos sobre a relação entre *empresas e direitos humanos*. No plano desse movimento, impulsionado por uma forte demanda de responsabilização internacional direta das empresas por violações de direitos humanos, em 2011 o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou o documento denominado *Empresas e Direitos Humanos: Parâmetros da ONU para Proteger, Respeitar e Reparar*, que apresenta os *Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos*.

Como sua mais importante contribuição, os Princípios Orientadores sistematizam

os papéis das corporações em face dos direitos humanos já previstos em tratados internacionais, identificando seu dever de zelar pela observância dos direitos humanos em toda a cadeia produtiva.

Embora dotados de natureza de *soft law*, os Princípios Orientadores lograram ampla respeitabilidade internacional, na última década, alcançando o *status de communis opinio iuris*, uma espécie de consenso da comunidade internacional acerca do tema. Tornaram-se, com isso, fonte material do Direito Internacional dos Direitos Humanos acerca da responsabilidade das empresas pela observância dos direitos humanos, inclusive dos trabalhadores, em suas cadeias produtivas.

Especialmente no Brasil, em que a Constituição de 1988 aderiu à *prevalência dos direitos humanos* nas relações internacionais (CR/1988, art. 4º, II), elegeu a *dignidade da pessoa humana* como princípio fundamental da República (art. 1º, III), inseriu os direitos sociais no rol dos direitos e garantias fundamentais (arts. 6º e 7º) e promoveu abertura material à incorporação dos direitos humanos no rol dos direitos fundamentais (art. 5º, §§ 2º e 3º), os Princípios Orientadores passaram a assumir importante papel integrador e interpretativo dos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores, com vistas a operacionalizar os deveres empresariais conforme as demandas sociais da comunidade internacional.

Aqui, os Princípios Orientadores influenciam o elevado padrão de proteção constitucional aos direitos humanos dos trabalhadores, inclusive dos trabalhadores terceirizados em face das empresas-líderes das cadeias produtivas, padrão este inferido da Constituição por *irradiação horizontal direta* dos direitos fundamentais sobre as relação privadas de produção.

Esse arcabouço de responsabilidade da empresa-líder da cadeia produtiva, fundado em normas internacionais e constitucionais, pode ser perfeitamente articulado com a ordem jurídica infraconstitucional brasileira e, em especial, com a ordem jurídico-trabalhista e com o sistema normativo de responsabilidade civil, de modo a viabilizar soluções de proteção aos milhares de trabalhadores que ainda laboram em condições precárias nos elos terceirizados de poderosas cadeias produtiva.

## Referências

AMORIM, Helder Santos. **Terceirização Externa**: a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2023.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1ª ed. *E-book*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BANCO Mundial anuncia interrupção imediata do relatório Doing Business. BRASIL, **Secretaria Geral da Presidência da República**, 18 nov. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3IUW9yo>. Acesso em: 7 mar. 2022.

BARROS, Amon. Empresas e direitos humanos: premissas, tensões e possibilidades. **Revista Organização e Sociedade – O&S**. Universidade Federal da Bahia, v. 25, n. 84, p. 87-99, jan./mar. 2018, p. 91. Disponível em: <https://bit.ly/3tVYtzb>. Acesso em: 12 mar. 2022.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Curso de direitos humanos**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2021.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Julia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. **Revista de Direito Internacional**, v. 16, n. 1, p. 166-186, 2019.

BILCHITZ, David. A chasm between “is” and “ought”? A critique of the normative foundations of the SRSG’s framework and the guiding principles. *In*: BILCHITZ, David, DEVA. Surya. **Human rights obligations of business**. Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

BRASIL, Câmara dos Deputados. **PL n. 572/2022**. Disponível em: <https://bit.ly/3np20Tv>. Acesso em: 28 jun. 2022.

BRASIL, Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Implementando os Parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas**. Disponível em: <https://bit.ly/3x1cxJf>. Acesso em: 30 mai. 2022.

BRASIL, Presidência da República. **Decreto n. 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Dis-

ponível em: <https://bit.ly/3PRaHmH>. Acesso em: 31 mai. 2022.

BYRNE, E. F. In lieu of a sovereignty shield, multinational corporations should be responsible for the harm they cause. **Journal of Business Ethics**, v. 124, n. 4, p. 1-13, 2013; NOLAN, J. With power comes responsibility: human rights and corporate accountability. **University of New South Wales Law Journal**, v. 28, n. 3, p. 581-613, 2005

CAMARGOS, Daniel. Após 7 flagrantes, MRV é beneficiada por acordo com governo e fica fora da 'lista suja' do trabalho escravo. *Repórter Brasil*, 28/10.2022. Disponível em: <https://l1nq.com/ZCG28>. Acesso em: 17/06/2023.

CAMARGOS, Daniel. Via Veneto, fabricante da Coca-Cola e outros 48 nomes entram na 'lista suja' do trabalho escravo. **Repórter Brasil**, 05 out. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3Fkx0f4>. Acesso em: 2 jun. 2021.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 18ª ed. São Paulo: Paz & Terra, 2017.

CORTE Interamericana de Direitos Humanos. **Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares Vs. Brasil**. Sentença, 15 jul. 2020. Disponível em: <https://bit.ly/3lywl4N>. Acesso em: 24 mar. 2022.

CORTE Interamericana de Direitos Humanos. **Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde Vs. Brasil**. Sentença, 20 out. 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3MGD599>. Acesso em: 24 mar. 2022.

CORTE Internacional de Justiça. **Case Pulp Mills on the River Uruguay (Argentina v. Uruguay)**. Julgamento 20 abr. 2010. Voto separado do Juiz Cançado Trindade, parágrafo 216. Disponível em: <https://bit.ly/3sUAXTu>. Acesso em: 25 mai. 2022.

DECLARAÇÃO do Rio sobre Ambiente e Desenvolvimento. Disponível em: <https://bit.ly/3qmH01V>. Acesso em: 12 mar. 2022.

DELGADO, Gabriela Neves *et. al.* **Plataformas digitais de consumo: perspectivas e desafios de proteção justralhista para o divulgador digital**. Salvador: Juspodivm, 2022.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos. **Revista do TST**, Brasília, vol.

79, n. 2, p. 199-219, abr./jun. 2013.

DELGADO, Gabriela. O trabalho como suporte de valor. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG, Belo Horizonte*, n. 49, jul./dez. 2006, p. 72.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A OIT e sua missão de justiça social. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 424-448, jul./dez. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. As declarações de direitos da OIT e sua repercussão na fundamentação e na prática da missão de justiça social do poder judiciário trabalhista. *In: IGREJA, Rebecca Lemos; NEGRI, Camil (org.). Desigualdades globais e justiça social: violência, discriminação e processos de exclusão na atualidade*. Vol. 2. Brasília: Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais, p. 291-332, 2021.

DICKEN, P. **Global Shift: Mapping the Contours of the World Economy**. London: Sage, 2007.

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. **Homa Publica – Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresa**, vol. 1, n. 1, jun./nov. 2016.

FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda do advocacy. **Revista Internacional de Direitos Humanos – SUR**, v. 6, n. 11, p. 175-191, dez. 2009.

FLORES, Joaquín Herrera. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Trad.: Carlos Roberto Diogo Garcia *et al.* Florianópolis: Boiteux, 2009.

FORNASIER, Mateus de Oliveira; FERREIRA, Luciano Vaz. Complexidade, globalização e regulação jurídica: a conduta das empresas transnacionais e suas possibilidades de normatização. Londrina, **Scientia Iuris**, vol. 19, n. 2, p. 73-100, dez. 2005.

FOXCONN investiga condições de trabalho em fábrica na China que produz Echo e Kindle para a Amazon. *G1 On Line*, 11 jun. 2018. Disponível em: <https://glo.bo/3Gf4ADQ>. Acesso em: 25 out. 2021.

---

GLOBAL Justice Now. **69 of the richest 100 entities on the planet are corporations, not governments, figures show.** 17 out. 2018.

HABERMAS, Jürgen. La constitucionalización del derecho internacional público y el problema de legitimación de una comunidade internacional constituída. *In*: SÁNCHEZ, Carbonell; BARNEY, Óscar Miguel Cruz (coord.). **Historia y Constitución.** Homenaje a José Luis Soberanes Fernández, Tomo II. Barcelona: Instituto de Investigaciones jurídicas, p. 217-234, 2019.

HART, Herbert L. A. **O conceito de direito.** 4ª ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2005.

HEYNS, Christof *et. al.* Comparação esquemática dos sistemas regionais de direitos humanos: uma atualização. Trad. Luís Reyes Gil. **Revista Internacional de Direitos Humanos – SUR**, n. 4, jun. 2006.

HOBSBAWN, Eric. **Entrevista sobre el siglo XXI.** Barcelona: Crítica, 2000.

LOCATELLI, Piero. Brookfield Donna, marca da Via Veneto, é flagrada com trabalho escravo. **Repórter Brasil**, 20 jun. 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3eqDQah>. Acesso em: 2 jun. 2021.

LOCKE, Richard *et. al.* Más allá de códigos de conducta como el que rige para los proveedores de Nike. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 126, n. 1-2, OIT, 2007.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direitos humanos.** Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

MERCANTE, Carolina Pereira. A responsabilidade social empresarial, os novos capitalistas e as relações de trabalho. *In*: **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, Ano XX, n. 39, p. 429-442, mar. 2020.

MILMO, Cahal; WASLEY, Andrew. The hard labour behind soft drinks. *The Independent*, 24 fev. 2012. Disponível em: <https://bit.ly/3md0Zhy>. Acesso em: 25 out. 2021.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano. **Negociação coletiva transnacional:** acordos marco globais, sindicatos e globalização. Belo Horizonte: RTM, Instituto Edésio Passos, 2020.

OLSSON, Giovanni; LAZARETTI, Isadora Kauana. Corporações transnacionais e elisão combinada de sistemas jurídicos: a dinâmica da precarização laboral glocalizante. Brasília - DF: **Revista Sobre Acesso à Justiça e Direitos nas Américas – Abya Yala**, v. 5, n. 2, p. 74-109, jul./dez. 2021.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU) - Escritório de Drogas e Crimes (UNODC) - Escritório de Ligação e Parceria no Brasil. **Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção**. Disponível em: <https://bit.ly/3CGNgGr>. Acesso em: 12 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Set. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3wj8T83>. Acesso em: 29 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **Declaração e programa de ação de Viena**: conferência mundial sobre direitos humanos. Viena, jun./1993. Disponível em: <https://bit.ly/3KEDTtH>. Acesso em: 12 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://bit.ly/3rH0ijd>. Acesso em: 12 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **Draft UN Code of Conduct on Transnational Corporation**. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/44947>. Acesso em: 10 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO das Nações Unidas (ONU). **Pacto global** – rede Brasil. Disponível em: <https://bit.ly/3CCBbSy>. Acesso em: 12 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT) - Conferência Internacional do Trabalho. 105ª Sessão. Relatório IV. **Trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais**. Genebra, OIT, 2016. Tradução em português Disponível em: <https://bit.ly/3l705me>. Acesso em: 22 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: <https://bit.ly/3wKGmio>. Acesso em: 28 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em: <https://bit.ly/3wKGmio>. Acesso

em: 28 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa**. Disponível em: <https://bit.ly/3NuaPY4>. Acesso em: 29 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Declaração Tripartida de Princípios Relativos a Empreendimentos Multinacionais e Política Social**. Disponível em: <https://bit.ly/35Oq50X>. Acesso em: 10 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Conferência internacional do trabalho acrescenta segurança e saúde aos princípios e direitos fundamentais no trabalho**, 10 jun. 2022. Disponível em: <https://bit.ly/3A3Df5s>. Acesso em: 17 ago. 2022.

ORGANIZAÇÃO internacional do trabalho (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <https://bit.ly/3vPFYin>. Acesso em: 9 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). **Diretrizes da OCDE para Empreendimentos Multinacionais**. Disponível em: <https://bit.ly/3vQ-VmuS>. Acesso em: 10 mar. 2022.

ORGANIZACIÓN de las Naciones Unidas (ONU). **Proteger, respetar y remediar: un marco para las actividades empresariales y los derechos humanos**. Informe del Representante Especial del Secretario General sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas comerciales, John Ruggie. Consejo de Derechos Humanos, 7 abr. 2008. Disponível em: <https://bit.ly/3agzaS1>. Acesso em: 25 mai. 2022.

ORGANIZACIÓN Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 87ª reunión. **Memoria Del Director General: Trabajo Decente**. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, jun. 1999. p. 14. Disponível em: <https://bit.ly/3LqovBs>. Acesso em: 29 mar. 2022.

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

PONTES, Felipe. Vinícolas Aurora, Garibaldi e Salton, envolvidas no flagrante de trabalho análogo à escravidão ocorrido em Bento Gonçalves. Agência Brasil, 10/03/2023.

PYL, Bianca. Roupas da Zara são fabricadas com mão de obra escrava. **Repórter Brasil**, 16 ago. 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3ouX959>. Acesso em: 2 jun. 2021.

PYL, Bianca. Trabalho escravo é flagrado na cadeia da P. . **Repórter Brasil**, 2 abr. 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3l9bFxp>. Acesso em: 2 jun. 2021.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. E-Book. 8ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

RODRIGUES, Mônica Nogueira. **Responsabilidade internacional de empresas e responsabilidade social corporativa no investimento internacional por violação do trabalho decente**. Dissertação de mestrado apresentada no Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Campinas – PUC-Campinas. Campinas: PUC-Campinas, 2020, pp. 74. Disponível em: <https://bit.ly/3KfQJOK>. Acesso em: 3 mar. 2022.

ROLAND, Manoela Carneiro (org.). **Reflexões sobre o decreto 9571/2018 que estabelece diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos**. Cadernos de Pesquisa, Universidade Federal de Juiz de Fora – MG, Centro de Direitos Humanos e Empresas – HOMA, v. 1, n. 7, dez. 2018. Disponível em: <https://bit.ly/3z4QK61>. Acesso em: 31 mai. 2022.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**. E-book. Trad. Isabel Murray. São Paulo: Ed. Planeta Sustentável, 2014.

SARMENTO, Daniel. Os direitos fundamentais nos paradigmas liberal, social e pós-social (pós-modernidade constitucional?). In: SAMPAIO, José Adércio Leite (Org.). **Crise e desafios da Constituição**. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. **Revista do TST**, vol. 77, n. 4, p. 60-101, out./dez. 2011.

SIMMA, Bruno; ALSTON, Philip. The sources of human rights law: custom, jus cogens,

and general principles. **The Australian Year Book of International Law**, v. 12, p. 82. Disponível em: <https://bit.ly/3GhudEB>. Acesso em: 25 mai. 2022.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SPITZCOVSKY, Débora. 5 empresas envolvidas com trabalho escravo. **The Greenest Post**. Disponível em: <https://bit.ly/3CZiKXt>. Acesso em: 28 set. 2021.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. *Ob. Cit.*, p. 58/59. Quanto à teoria do *darwinismo social*, o autor faz referência a: HAYEK, Friedrich A. **L'ordre politique d'un peuple libre**. PUF, 1983.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Desafios e conquistas do Direito Internacional dos Direitos Humanos no início do século XXI**. Organization of American States – OAS, More Rights for More People, p. 407-490, ago. 2006. Disponível em: <https://bit.ly/3wSWRr4>. Acesso em: 25 mai. 2022.

UNITED Nations – Office of the High Commissioner. **The corporate responsibility to respect human rights** – an interpretive guide. New York and Geneva, fev. 2012. Disponível em: <https://bit.ly/3PI15un>. Acesso em: 25 mai. 2022. Documento em português: CONECTAS Direitos Humanos. **Empresas e Direitos Humanos**: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Relatório final de John Ruggie – Representante Especial do Secretário-Geral. 2011. Disponível em: <https://bit.ly/3weQzn5>. Acesso em: 22 mar. 2022.

UNITED Nations. **Clarifying the concepts of “sphere of influence” and “complicity”**: report of the special representative of the secretary-general on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie. 2008. Disponível em: <https://digitallibrary.un.org/record/633721>. Acesso em: 16 mar. 2022.

VITALI, S.; GLATTFELDER, J.B.; BATTISTON, S. 2011. The Network of Global Corporate Control. **Plos One**, California, 26 oct. Disponível em: <https://bit.ly/3qkBTz4>. Acesso em: 19 mar. 2022.

WALLERSTEIN, Immanuel. **Capitalismo histórico e civilização capitalista**. Trad. Re-

nato Aguiar. *E-book*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Contraponto Editora, 2001.

WALLERSTEIN, Immanuel. **The modern world-system**. New York: Academic Press, p. 229-233, 1976.

ZANITELLI, Leandro Martins. Corporações e direitos humanos: o debate entre voluntaristas e obrigacionistas e o efeito solapador das sanções. **Revista Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo, v. 8., n. 15, p. 37-57, dez. 2011.

ZANITELLI, Leandro Martins. Corporações e direitos humanos: o debate entre voluntaristas e obrigacionistas e o efeito solapador das sanções. **Revista Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo, v. 8., n. 15, p. 37-57, dez. 2011.

ZOCCHIO, Guilherme. Libertação recorde leva sidepar a ser suspensa do pacto nacional. *Repórter Brasil*, 22 jan. 2013. Disponível em: <https://bit.ly/3CY93Me>. Acesso em: 4 ago. 2022.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **El tratado internacional de los pueblos para el control de las empresas transnacionales** - una análisis desde la sociología jurídica. Madrid: Paz con Dignidad y OMAL, 2017.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos**: historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Madrid: Bilbao, Hegoa, 2009.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RABASCO, Jesús Carrión. Las empresas transnacionales y los derechos humanos. *In*: ROMÁN, B.; CASTRO G. de (coord.). **Cambio social y cooperación en el siglo XXI**. V. 2 - El reto de la equidad dentro de los límites económicos. Espanha: Icaria Editorial, 2014. Disponível em: <https://bit.ly/3AnXv1F>. Acesso em: 30 mar. 2022.

## LA “DEBIDA DILIGENCIA” DE LA EMPRESA COMO MEDIO PARA EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS. ¿HERRAMIENTA ÚTIL O VÍA PARA POSTERGAR OBLIGACIONES LEGALES?

**Christian Courtis**

### **Resumen**

El artículo aborda el sentido del deber de “diligencia debida” de las empresas para prevenir el impacto negativo de su actividad sobre los derechos humanos. Para ello, revisa la intención original de incluir esta noción en los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de Naciones Unidas. A continuación, considera la utilidad de la noción para los derechos humanos laborales, y efectúa precisiones sobre la relación del deber de “debida diligencia” con las obligaciones sustantivas en materia de derechos laborales, y discute algunas caracterizaciones de ese deber.

Palabras clave: obligación de las empresas de respetar los derechos humanos – diligencia debida – derechos humanos laborales

1. Estas breves notas son un contrapunto a las reflexiones de Hugo Barreto quien, en páginas de esta misma revista<sup>1</sup>, compartió una aguda crítica a la noción de “debida diligencia”, que viene ganando espacio en iniciativas de regulación y codificación a nivel internacional como medio propuesto, entre otros, para asegurar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas. Comparto gran parte de las reflexiones de Barreto, pero quiero complementarlas con algunos apuntes que contribuyan a entender la noción, ubicarla donde corresponde, señalar sus potencialidades y límites, y sugerir algunas interpretaciones útiles de la “debida diligencia”, que la tornen capaz

---

1 Ver Barreto Ghione, H. (2022).

---

Christian Courtis

Funcionario de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos-Nueva York. Profesor (en uso de licencia) de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

de cumplir y no de frustrar la pretendida función de asegurar el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas. Pongo aquí especial énfasis en las obligaciones en materia de derechos humanos laborales.

2. La primera precisión que me parece importante realizar es el sentido original de la propuesta de inclusión de la noción de “debida diligencia”<sup>2</sup> en los llamados Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos<sup>3</sup>.

Al discutirse la redacción de los Principios Rectores, se hizo evidente que, dada la diversidad de sectores de las empresas, era prácticamente imposible – una tarea digna del Aleph borgeano – listar *a priori* todos los posibles impactos negativos sobre los derechos humanos que puedan surgir de la actividad empresarial. En lugar de elaborar un elenco de derechos humanos potencialmente afectados, se optó por listar, como mínimo, los instrumentos internacionales de derechos humanos relevantes para analizar el posible impacto de las actividades empresariales<sup>4</sup>, y por incluir la noción de “debida diligencia”<sup>5</sup>, como medio preventivo para que cada empresa (o sector)

---

2 Desde ya, para evitar confusiones, es necesario distinguir la “debida diligencia” *del Estado* de la “debida diligencia” *de la empresa* – aunque probablemente la segunda haya sido una traslación no necesariamente adecuada de la primera al marco sobre empresas y derechos humanos. La “debida diligencia” del Estado es el estándar adoptado por diversos tribunales internacionales para evaluar el cumplimiento por parte del Estado del deber de prevenir afectaciones a los derechos humanos derivadas de conductas de sujetos privados. Como la obligación de prevenir es una obligación de medios y no de resultados, la imputación al Estado del resultado de la actividad de sujetos privados supone considerar ciertos extremos (por ejemplo, entre otros: conocimiento del riesgo, cumplimiento de deberes de búsqueda, investigación, regulación, supervisión y fiscalización, acceso a la justicia y tutela judicial efectiva). Ver, por ejemplo (Medina Ardila, 2009) y (Gómez Muñoz y Mamian Mosquera, 2021). En contraste, la “debida diligencia” de la empresa se refiere a la adopción por parte de la empresa de medidas preventivas para evitar impactos negativos de su propia actividad sobre los derechos humanos. Como veremos, el cumplimiento o incumplimiento de estas medidas preventivas no obstan – en sede nacional – a la imputación a la empresa de responsabilidad por el incumplimiento de obligaciones sustantivas. En este artículo nos referimos a la segunda (“debida diligencia” de la empresa, según los Principios Rectores).

3 Ver Naciones Unidas, Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, “Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos” (en adelante, “Principios Rectores”), adjuntos a su informe final al Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/17/31, 21 de marzo de 2011), que también incluye una introducción a dichos Principios y un resumen del proceso que llevó a su elaboración. El Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores en su resolución 17/4, de 16 de junio de 2011.

4 Ver Principios Rectores, principio 12: “La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos – que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”.

5 Ver Principios Rectores, principio 17: “Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder

identifique los posibles riesgos que su actividad genere para los derechos humanos, y adopte medidas para evitarlos.

Dicho en forma más gráfica: el posible impacto negativo sobre los derechos humanos varía en función del sector, actividad y tamaño de la empresa. Así, una empresa privada de servicios de salud deberá prestar atención principalmente a los posibles impactos de su actividad sobre el derecho a la salud; una empresa privada de seguridad deberá considerar las posibles consecuencias del uso de la fuerza y de armas sobre la vida y la integridad personal; una escuela o universidad privada pone en juego primordialmente el derecho a la educación; un banco que otorgue créditos hipotecarios deberá atender el impacto sobre los derechos a la vivienda y a un nivel de vida adecuado de las personas que acceden a esos créditos; un medio privado de comunicación puede generar impactos negativos sobre la honra de las personas o propagar estereotipos perjudiciales de género, raciales o sobre las personas con discapacidad. Los ejemplos pueden, obviamente, multiplicarse. En este sentido, la noción de “debida diligencia” para las empresas cumple una primera función identificatoria de los riesgos que su actividad específica puede generar a los derechos humanos:<sup>6</sup> de ello se deriva el deber de adoptar un plan para prevenir ese impacto negativo.

.....  
de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos:

- a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;
- b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;
- c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas”.

6 Otra dimensión de análisis posible, que da también cuenta de la variedad de impactos sobre los derechos humanos que puede provocar la actividad empresarial, es la de la titularidad de los derechos humanos afectados. Así, la actividad empresarial puede afectar, entre otros, los derechos de los trabajadores de la propia empresa, sus consumidores o usuarios, personas sujetas a la autoridad de la empresa por delegación estatal (como en el caso de prisiones gestionadas privadamente o albergues o refugios privados subcontratados por autoridades públicas), u otras personas sin vinculación con la empresa (como las víctimas de contaminación ambiental debida a la actividad de la empresa, o las personas aludidas por los medios de comunicación).

3. Caben, casi inmediatamente, varias reflexiones. La primera es que, aunque la actividad de las empresas varíe y – por ende – varíen los derechos humanos sobre los que la actividad empresarial pueda tener impacto, el denominador común de toda empresa que se precie de tal es tener empleados. Es decir: aunque el impacto sobre otros derechos humanos varíe, toda empresa que tenga empleados tiene el riesgo de impactar negativamente los derechos humanos laborales.

Sobre el punto, hay que decir que la noción de “debida diligencia” para identificar posibles impactos sobre los derechos laborales de los trabajadores de la empresa es, en general, innecesaria y sobreabundante: no hace falta ninguna prospección adicional para saber que las empresas deben respetar el derecho al trabajo, el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y los derechos colectivos de los trabajadores.

Como mucho, y dado que es evidente que la actividad de la empresa puede afectar esos derechos, la noción de “debida diligencia” podría jugar algún papel para la identificación de riesgos contextuales y específicos de la empresa en cuestión, y para la formulación de un plan para prevenir impactos negativos en relación con esos riesgos. Así, por ejemplo, una empresa dedicada a la fabricación de productos riesgosos – como fertilizantes químicos, o explosivos, o que involucre la manipulación de sustancias tóxicas o contaminantes – debería identificar riesgos específicos en materia de salud y seguridad de los trabajadores, y desarrollar un plan preventivo específico en la materia, detallando las medidas adoptadas para minimizar los impactos negativos sobre la vida y salud de los trabajadores.

Sin embargo, como señalaré después, en la medida en que esas obligaciones ya estén establecidas legalmente o por vía de convenios colectivos de trabajo, la noción de “debida diligencia” agrega poco y nada al plexo conocido de deberes del empleador. No hay que descubrir el agua tibia para enterarse de que, entre los derechos que una empresa puede afectar potencialmente, se encuentran los derechos de los trabajadores que la legislación nacional consagra.

4. Hay, sin embargo, un espacio donde la noción de “diligencia debida” podría tener algún mérito suplementario, que es la de la prospección de la empresa del posible impacto de derechos humanos en su cadena de valor, incluyendo proveedores,

distribuidores y compradores<sup>7</sup>. En este sentido, las obligaciones de prospección se extienden más allá de la relación de la empresa con sus propios trabajadores, y pueden incluir la protección de derechos humanos laborales – y otros derechos humanos – de trabajadores de otras empresas. Piénsese, por ejemplo, en una empresa cuyos proveedores producen a precios más bajos por incumplir con normas de salarios mínimos, o aprovechándose de la explotación del trabajo infantil. En estos casos, la noción de “debida diligencia” se extiende a la identificación de esos riesgos de impacto sobre derechos humanos en la actividad de otras empresas, y el plan de “debida diligencia” deberá prever medidas para evitar la complicidad de la empresa con la explotación laboral de su proveedora, y desincentivar, en la medida de lo posible, esas prácticas.

5. En tercer lugar, es necesario recalcar explícitamente lo obvio: el deber de “diligencia debida” no sustituye el cumplimiento de obligaciones del empleador fijadas en la ley y en los convenios colectivos de trabajo. Se trata de un deber adicional, que se agrega al cumplimiento de las obligaciones de fuente legal y de las derivadas del ejercicio de la autonomía colectiva.

En este sentido, es útil interpretar de manera integral los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos, evitando sacar de contexto la inclusión de la noción de “debida diligencia”. De acuerdo con el marco general de esos Principios Rectores, el Estado tienen la obligación de proteger a las personas frente a la posible afectación de derechos humanos por parte de las empresas; las empresas deben respetar los derechos humanos concernidos por su actividad, y debe garantizarse el acceso a mecanismos de reparación en caso de abuso de derechos humanos. La obligación estatal de proteger los derechos humanos incluye para los Estados, de acuerdo a los Principios Rectores, los deberes de (entre otros) “adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia”, “enunciar claramente que se espera de todas las empresas domiciliadas en su territorio y/o jurisdicción que respeten los derechos humanos en todas sus actividades”, “hacer

<sup>7</sup> Puede verse, al respecto, Guamán, A. (2021), cap. 2: Sanguineti Raymond, W. y Vivero Serrano, J. B. (coords.) (2022).

cumplir las leyes que tengan por objeto o por efecto hacer respetar los derechos humanos a las empresas, evaluar periódicamente si tales leyes resultan adecuadas y remediar eventuales carencias, “asegurar que otras leyes y normas que rigen la creación y las actividades de las empresas, como el derecho mercantil, no restrinjan sino que propicien el respeto de los derechos humanos por las empresas”, “asesorar de manera eficaz a las empresas sobre cómo respetar los derechos humanos en sus actividades” y “alentar y si es preciso exigir a las empresas que expliquen cómo tienen en cuenta el impacto de sus actividades sobre los derechos humanos”<sup>8</sup>.

Esto tampoco constituye una gran novedad. Tanto órganos universales como regionales habían llegado a conclusiones similares a partir de obligaciones generales en materia de derechos humanos. Dicho en términos usados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en cumplimiento de su obligación de prevenir la afectación de derechos humanos por particulares, los Estados tienen el deber de regular la actividad de las empresas, y de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones que se desprenden de esas regulaciones por parte de las empresas<sup>9</sup>. En sentido similar, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas ha sostenido que los Estados tienen obligaciones de protección, cuando la afectación de los derechos en cuestión, entre ellos los laborales, provenga de la conducta de actores privados, incluidas las empresas<sup>10</sup>.

---

8 Principios Rectores, Principios 1, 2 y 3.

9 Ver, al respecto, Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso *Ximenes Lopes v. Brasil*, sentencia de 4 de julio de 2006, párrs. 89-90; caso *Gonzales Lluy y otros v. Ecuador*, sentencia de 1 de septiembre de 2015 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), párr. 178; caso *Vera Rojas v. Chile*, sentencia de 1 de octubre de 2021 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), párrs. 85-86, 88, 90 y 120-153; caso *Empleados de la Fábrica de Fuegos en Santo Antônio de Jesus y sus familiares v. Brasil*, sentencia de 15 de julio de 2020 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas), párr. 149; caso de los *Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) v. Honduras*, sentencia de 31 de agosto de 2021, párrs. 46-49 y 55-57.

10 Ver, por ejemplo, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General Nro. 12, El derecho a una alimentación adecuada (art. 11), E/C.12/1999/5, 12 de mayo de 1999, párr. 15; Observación General Nro. 14, El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, E/C.12/2000/4, 11 de agosto de 2000, párrs. 33 y 35; Observación General Nro. 18, El derecho al trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), E/C.12/GC/18, 6 de febrero de 2006, párrs. 22 y 25; Observación General Nro. 23, El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), E/C.12/GC/23, 27 de abril de 2016, párr. 59; Observación general nro. 24, Las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales, E/C.12/GC/24, 10 de agosto de 2017, párrs. 14-22.

Correlativamente, la primera obligación de las empresas para honrar el deber de respetar los derechos humanos es el cumplimiento de las leyes y regulaciones destinadas a proteger esos derechos, incluyendo los derechos humanos de los trabajadores. El comentario que acompaña los Principios Rectores explica que “(l) a responsabilidad de respetar los derechos humanos constituye una norma de conducta mundial aplicable a todas las empresas, dondequiera que operen. Existe con independencia de la capacidad y/o voluntad de los Estados de cumplir sus propias obligaciones de derechos humanos y no reduce esas obligaciones. *Se trata de una responsabilidad adicional a la de cumplir las leyes y normas nacionales de protección de los derechos humanos*”<sup>11</sup>. Es decir, el deber de “debida diligencia” y los demás deberes incluidos bajo el pilar de respeto de los derechos humanos por las empresas se agregan – y por ende no sustituyen ni desplazan – al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la legislación y en otras fuentes relevantes de derecho como los convenios colectivos de trabajo.

Por ejemplo, el derecho humano a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo se operacionaliza a través de leyes laborales y convenios colectivos que establecen, entre otros, el régimen de salarios (teniendo en consideración el salario mínimo), fijan los tiempos de trabajo y los descansos, e incluyen normas y obligaciones en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo. El derecho humano a la seguridad social impone a los empleadores contribuciones en materia de seguridad social y, frecuentemente, el actuar como agente de retención de las contribuciones de los trabajadores. Que la empresa respete esos derechos humanos significa, primeramente, cumplir con esas obligaciones impuestas por la legislación del trabajo y la seguridad social.

6. Aunque ya existe abundante literatura sobre las limitaciones de la noción de “debida diligencia” de la empresa para prevenir el impacto negativo de su actividad sobre los derechos humanos<sup>12</sup>, quiero insistir en una en particular – que torna particularmente relevante el recordatorio de que la “debida diligencia” no reemplaza la obligación de cumplir con las leyes destinadas a proteger los derechos humanos

11 Principios Rectores, Principio 11, comentario.

12 Ver, por ejemplo, Barreto Ghione, H. (2022); Deva, S. (2013); Guamán Hernández, A. (2021 y 2022), Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (2015).

ante posibles abusos de la empresa.

Dicho en términos generales, el deber de realizar una prospección sobre el posible impacto de su actividad sobre los derechos humanos y de adoptar un plan de prevención corre el riesgo de entrar en tensión con la motivación lucrativa de la empresa – de modo que existe poco incentivo para que la empresa internalice el costo de la “debida diligencia”, porque de ese modo se reduce su lucro. Esta tensión es especialmente aguda cuando la actividad de la empresa consiste justamente en explotar, fabricar o vender productos riesgosos, susceptibles de afectar derechos humanos. Cuesta imaginar qué incentivo tendría una empresa que fabrica y comercializa tabaco, o alimentos con exceso en nutrientes críticos o ultraprocesados que provocan enfermedades no transmisibles, o una empresa extractiva cuya actividad contamina el medio ambiente, para llevar a cabo una tarea minuciosa de prospección y publicidad sobre los impactos sobre derechos humanos que se derivan de su actividad, cuando tal tarea podría conspirar contra los intereses lucrativos de la empresa o le impondría costos adicionales de prevención (entre ellos, advertir sobre los posibles efectos dañinos de los productos que fabrica o comercializa) o aun el retiro del mercado de productos que le generan considerables ganancias. La conducta habitual de tales empresas es exactamente la opuesta: negar que exista evidencia sobre el impacto negativo de sus productos, financiar investigaciones para intentar probar que esa evidencia no existe, atacar las regulaciones estatales que imponen deberes de advertencia (bajo la justificación de la libertad de empresa o la libertad de expresión, por ejemplo), o intentar lavar su imagen con campañas de “responsabilidad social de la empresa” con el propósito de generar percepciones positivas de la empresa o marca<sup>13</sup>. Creo que – al menos en los casos en los que el conflicto de intereses de la empresa es inocultable – hay razones de peso para ser escéptico sobre la utilidad general de la “debida diligencia” o sobre las loas a la autorregulación de la empresa, más aún cuando se las presenta como una panacea que tendría la virtualidad de sustituir la regulación estatal.

7. Probablemente una parte de la confusión que pudo haber generado la inclusión de la noción de “debida diligencia” de las empresas en los Principios Rectores

---

13 En materia de impacto de la industria sobre la salud y, en particular, sobre los llamados “determinantes comerciales de la salud” ver, por ejemplo, Mialon. M. (2020).

se debe al particular contexto de adopción de ese instrumento. Según la concepción general dominante en el derecho internacional, los principales sujetos de obligaciones en materia de derechos humanos son los Estados. En este esquema, las obligaciones de protección de los titulares de derechos humanos (los seres humanos) frente a las acciones u omisiones de terceros privados, incluidas las empresas, corresponden al Estado. Como dije, se trata principalmente de obligaciones de regulación, supervisión, fiscalización y provisión de recursos que ofrezcan una tutela efectiva frente a las afectaciones que tienen origen en la conducta u omisión de privados. La derivación de obligaciones directas en cabeza de sujetos privados de normas de derecho internacional no está impuesta universalmente por el derecho internacional<sup>14</sup>, y depende del ordenamiento y tradición jurídicas nacionales<sup>15</sup>. El intento original de los Principios Rectores es el de expandir – matizadamente – esa responsabilidad exclusiva del Estado, afirmando internacionalmente un compromiso de las empresas de respetar los derechos humanos y articulando para ello deberes estatales y deberes empresariales. Pero, como ya he dicho, la asunción de compromisos de respeto de los derechos humanos por parte de las empresas no sustituye, sino que se agrega al deber de cumplir las regulaciones estatales que imponen a las empresas conductas para prevenir la afectación de derechos humanos, incluyendo los laborales.

---

14 Se trata de una generalización. Existen excepciones – por ejemplo, en el derecho internacional humanitario o el derecho penal internacional.

15 Aunque la forma más corriente de “traducir” obligaciones internacionales del Estado en obligaciones en cabeza de sujetos privados es la adopción de legislación que regule la conducta de los privados, algunos sistemas jurídicos aceptan la aplicación horizontal (*drittwirkung*) de las normas de derechos fundamentales, derivadas de la constitución o de tratados internacionales, entre sujetos privados. Esto supone tres presupuestos: 1) una perspectiva monista en materia de relaciones entre el derecho interno y el derecho internacional; 2) la idea de un bloque de constitucionalidad, que integre y armonice los derechos fundamentales de fuente constitucional e internacional, o al menos el reconocimiento de una jerarquía supralegal de los tratados internacionales de derechos humanos y de los convenios internacionales del trabajo, y 3) la aceptación de la aplicabilidad de normas de derechos fundamentales entre sujetos privados. Al respecto, puede verse Courtis, C. (2005). Ver también Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General Nro. 24, Las obligaciones de los Estados en virtud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el contexto de las actividades empresariales, E/C.12/GC/24, 10 de agosto de 2017, párr. 4: “En algunas jurisdicciones, las personas tienen vías de recurso directo contra las empresas ante las vulneraciones de derechos económicos, sociales y culturales, ya sea para imponer a esas entidades privadas la obligación (negativa) de abstenerse de poner en práctica determinadas conductas o la obligación (positiva) de adoptar ciertas medidas o contribuir a dar efectividad a esos derechos. También hay muchas leyes nacionales destinadas a proteger derechos económicos, sociales y culturales concretos que se aplican de manera directa a las entidades empresariales, por ejemplo, en las esferas de la no discriminación, la prestación de atención de salud, la educación, el medio ambiente, las relaciones laborales y la seguridad del consumidor”.

8. Más aún: la inclusión del deber de “debida diligencia”, como carga adicional a la de cumplir las leyes destinadas a proteger derechos humanos que imponen conductas sobre las empresas, debería, en caso de incumplimiento, generar alguna consecuencia jurídica – de otro modo se trataría de deberes jurídicamente irrelevantes. En ese sentido, el incumplimiento del deber de debida diligencia – tanto del deber de prospección sobre los posibles impactos negativos sobre los derechos humanos que puedan derivarse de la actividad de la empresa, como del de adoptar un plan específico para prevenir o mitigar esos impactos –, cuando tal deber haya sido asumido voluntariamente por la empresa o establecido por la legislación nacional, debería constituir una presunción en contra de la empresa cuando se alegue que su actividad ha tenido un impacto negativo sobre los derechos humanos.

9. Por último, me parece conveniente también aclarar una caracterización errónea que se deriva de algunos documentos internacionales sobre debida diligencia. En algunos documentos, se caracteriza a este deber como una “obligación de no hacer”<sup>16</sup>. Probablemente lo que se quiera decir con este uso poco adecuado del término “obligación de no hacer” sea que el sentido de la “debida diligencia” es el de prevenir la ocurrencia de afectaciones a los derechos humanos. Pero es evidente que la “debida diligencia” importa obligaciones de hacer: primero, la de evaluar los posibles impactos negativos sobre los derechos humanos que puedan derivarse de la actividad de la empresa y, segundo, la de elaborar un plan para prevenir o mitigar esos impactos. Es claro que evaluar esos impactos y elaborar un plan no constituyen obligaciones negativas o de abstención, sino obligaciones positivas, de acción o de hacer – ninguna evaluación ni plan se concretan en una mera abstención.

En cuanto a la caracterización de la debida diligencia como una “obligación de medio” y no de “resultado”, es relativamente inocua si se recuerda – nuevamente – que el cumplimiento o incumplimiento del deber de debida diligencia por parte de la empresa no sustituye el cumplimiento de las obligaciones que se derivan de normas destinadas a proteger derechos humanos. Que se cumpla o incumpla la prospección sobre posibles afectaciones a derechos humanos por la actividad de la empresa y la adopción

---

16 Ver Barreto Ghione, H. (2022).

e implementación de un plan al respecto no empece la responsabilidad de la empresa por incumplimiento de obligaciones de resultado, cuando la legislación la imponga. Por ejemplo, si la legislación establece la responsabilidad objetiva de la empresa por accidentes y enfermedades laborales, es decir, la responsabilidad de la empresa por la producción de un resultado que afecta derechos humanos tales como los derechos a la vida, salud e integridad personal, el previo cumplimiento de la obligación de “debida diligencia” (como una obligación de medios) es completamente irrelevante. Como dije antes, es más bien su incumplimiento el que podría derivar en una presunción contra la empresa en la evaluación de la obligación de resultado de prevenir los accidentes y enfermedades laborales. Así, el incumplimiento de la prospección cuando la empresa se comprometió voluntariamente a realizarla o cuando la legislación la haya impuesto, la falta de identificación de riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo en la prospección, la omisión de adopción de un plan para prevenir los riesgos cuando se los haya identificado en la prospección, o la falta de cumplimiento del propio plan de prevención adoptado por la empresa podrían obrar como indicio o presunción para agravar la responsabilidad de la empresa por el incumplimiento de la obligación de prevenir afectaciones a la vida, salud e integridad personal en el ámbito laboral.

Un ejemplo real puede ilustrar mejor el punto. La Corte Interamericana de Derechos Humanos tuvo la oportunidad de analizar, en el caso de los *Buzos Miskitos*<sup>17</sup>, una situación de explotación laboral por parte de empresas pesqueras a buzos dedicados a la pesca submarina artesanal, con grave incumplimiento de obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo en una actividad particularmente riesgosa para la vida y la salud de los trabajadores. Aunque la Corte Interamericana cita expresamente los Principios Rectores<sup>18</sup>, y menciona la cuestión de la “debida diligencia”<sup>19</sup>, es evidente que el tribunal se enfoca en el incumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo impuestas por la ley – y en su falta de supervisión o fiscalización por parte del Estado

17 Ver Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso de los *Buzos Miskitos*, cit.

18 Ver Corte Interamericana de Derechos Humanos, *ídem*, párrs. 47-49. No entro aquí a valorar cuán útil o pertinente es el uso de los Principios Rectores por parte de la Corte – este punto merecería una discusión separada.

19 Ver Corte Interamericana de Derechos Humanos, *ídem*, párrs. 47, 49, 105 y 138.

–, por sobre cualquier consideración sobre el deber de “debida diligencia”, cuyo previo cumplimiento o incumplimiento en el caso hubiera sido irrelevante dados los efectos sobre la vida y la salud de los trabajadores documentados en el caso<sup>20</sup>. El orden de las reparaciones dictadas por la Corte a efectos de fortalecer la supervisión y fiscalización en tierra y en alta mar de las empresas pesqueras es significativo al respecto:

“138. Al respecto, este Tribunal advierte que el “Programa Permanente de Fiscalización y Supervisión de la Pesca por Buceo”, y el “Programa de Certificación de Pesca Segura” están dirigidos a lograr la verificación de a) *la aplicación de la normatividad en materia de pesca submarina*, b) *el cumplimiento de las obligaciones laborales de los empleadores*, y c) los procesos de pesca e industrialización de los productos extraídos. En ese sentido, la Corte dispone que, *además de la elaboración de dichos planes*, el Estado deberá adecuar su regulación en materia de pesca *estableciendo la obligación de las empresas pesqueras de adoptar políticas en materia de derechos humanos, procesos de diligencia debida*, y procesos que permitan reparar las violaciones a los derechos humanos, en consideración a los estándares previamente señalados en la presente Sentencia”.<sup>21</sup>

Como puede verse, la Corte comienza subrayando la necesidad de aplicación de las normas en materia de pesca submarina y el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores y, *adicionalmente*, dispone la imposición por parte del Estado a las empresas de adoptar políticas en materia de derechos humanos y procesos de debida diligencia. Parece claro que, para el tribunal, los procesos de debida diligencia son un medio preventivo adicional, destinado a reforzar la obligación de cumplir con las regulaciones laborales – y no un sustituto de su cumplimiento. La obligación de medios (establecer procesos de diligencia debida para las empresas) no desplaza la obligación de resultados (prevenir y reparar los accidentes y enfermedades

---

20 Cabe señalar que la adopción de los Principios Rectores fue posterior a los hechos del caso. Sin embargo, la Corte los cita para reforzar su interpretación sobre las obligaciones estatales de regulación, supervisión y fiscalización sobre empresas privadas, y para identificar garantías de no repetición entre las reparaciones ordenadas. Es menester recordar también que la jurisdicción de la Corte Interamericana solo alcanza la responsabilidad del Estado, y no la de la empresa – cuyos incumplimientos de la legislación laboral son sin embargo un componente clave para evaluar el cumplimiento del deber estatal de protección frente a la actividad de la empresa. La situación sería distinta si se tratara de un tribunal nacional con competencia para analizar los incumplimientos de la empresa en materia de salud y seguridad laboral de manera directa.

21 Ver Corte Interamericana de Derechos Humanos, *ídem*, párr. 138.

laborales).

En el mismo sentido: las obligaciones de erradicar el trabajo forzoso o las peores formas de trabajo infantil implican para la empresa una obligación de resultado – no someter a los trabajadores a formas de trabajo forzoso y no emplear niños, niñas o adolescentes en tareas consideradas peores formas de trabajo infantil. El cumplimiento del deber de “debida diligencia” (identificar el trabajo forzoso y el trabajo infantil como posibles riesgos en materia de derechos humanos para la empresa y tener un plan para evitar ese riesgo) es totalmente irrelevante para evaluar la responsabilidad de una empresa que incurre en prácticas de trabajo forzoso o en el empleo de niños, niñas o adolescentes para tareas consideradas como peores formas de trabajo infantil<sup>22</sup>. Por lo mismo, la falta de cumplimiento del deber de debida diligencia, en línea con los ejemplos presentados en el párrafo anterior, puede operar como una presunción en contra de la empresa que explota el trabajo forzoso o el trabajo infantil.

#### 10. Resumiendo lo dicho en conclusiones sucintas:

a) la noción de debida diligencia puede tener alguna utilidad para identificar riesgos de afectación de la actividad de una empresa (o sector) y para el diseño de un plan que prevenga esas afectaciones. Sin embargo, la utilidad concreta para la identificación de riesgos de afectación en materia de derechos humanos laborales es más bien escasa, ya que no es necesaria mayor prospección para advertir que toda empresa puede afectar los derechos laborales de sus trabajadores. Dejo a salvo la posible utilidad de la adopción de un plan de prevención de esos impactos negativos, ajustados al contexto específico de la empresa.

b) Cabe rescatar, sin embargo, la utilidad de la noción de debida diligencia cuando se trata de identificar riesgos de afectación a derechos humanos,

---

<sup>22</sup> Ver, por ejemplo, Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso *Trabajadores de la Hacienda Brasil Verde v. Brasil*, sentencia de 20 de octubre de 2016, (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas). El caso trata la situación de explotación de trabajadores de una hacienda agrícola, en condiciones análogas a las de esclavitud, incluyendo la explotación de niños, niñas y adolescentes. Sobre prohibición de las peores formas de trabajo infantil, ver párrs. 329-333, en los que la Corte ni siquiera aborda la cuestión de la “debida diligencia”, haciendo imputable al Estado la falta de adopción de medidas eficaces para poner fin a la situación de esclavitud y trabajo infantil identificada y para asegurar la rehabilitación e inserción social de las víctimas.

incluidos los laborales, en la cadena de valor de la empresa – insumos, producción, distribución y venta. Esto expande los deberes de respeto de los derechos humanos de la empresa a las posibles afectaciones debidas a la conducta de sus proveedores, compradores, contrapartes o asociadas en la cadena de producción y circulación de los bienes o servicios ofrecidos por la empresa.

c) El deber de “debida diligencia” es adicional y, por ende, no sustituye las obligaciones sustantivas en materia de protección de los derechos humanos en general, y de derechos humanos laborales en particular, impuestas a las empresas por la legislación nacional y por otras fuentes de derecho como la autonomía colectiva. La primera obligación de respeto de los derechos humanos por parte de las empresas es el cumplimiento de esa legislación.

d) El deber de “debida diligencia” entra con frecuencia en tensión con la motivación lucrativa de la empresa. Esta tensión es especialmente aguda cuando la actividad de la empresa consiste justamente en explotar, fabricar o vender productos riesgosos, susceptibles de afectar derechos humanos. Es importante tomar en consideración estas limitaciones de la “debida diligencia” para no exagerar sus predicadas virtudes, y para subrayar la necesidad de fortalecer la regulación y la fiscalización estatal.

e) El cumplimiento del deber de debida diligencia es irrelevante para evaluar el cumplimiento de las obligaciones sustantivas impuestas a la empresa por la legislación y otras fuentes normativas en materia de derechos humanos en general y en materia de derechos humanos laborales en particular. Su incumplimiento, sin embargo, debería traducirse en un indicio o presunción para afirmar la responsabilidad de la empresa por incumplimiento de las obligaciones sustantivas a su cargo.

f) El deber de debida diligencia impone a la empresa obligaciones de hacer – la prospección sobre los potenciales impactos de derechos humanos que se deriven de su actividad, y la adopción de un plan para prevenir esos impactos. Ambos extremos requieren la acción de la empresa, no la abstención.

g) La calificación del deber de diligencia como obligación de medio no obsta la responsabilidad de la empresa en caso de incumplimiento de obligaciones de resultado impuestas por la legislación o por otras fuentes normativas.

## Bibliografía

Barreto Ghione, H. (2022), "Limitaciones de la noción de diligencia debida en materia laboral. Comentarios a la reciente Resolución del Parlamento Europeo", en: Derecho Laboral,

Courtis, C. (2005), "La eficacia de los derechos humanos en las relaciones entre particulares", en: Baigún, D. et al., *Estudios sobre justicia penal. Homenaje al Profesor Julio B. J. Maier*, Buenos Aires: Editores del Puerto, pp. 809-826.

Deva, S. (2013), "Treating Human Rights Lightly: A Critique of the Consensus Rhetoric and the Language Employed by the Guiding Principles", en: Deva, S. y Bilchitz, D. (eds.), *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?*, Nueva York: Cambridge University Press, pp. 78-104.

Guamán Hernández, A. (2021), *Debida diligencia en derechos humanos: posibilidades y límites de un concepto en expansión*, Valencia: Tirant lo Blanch.

Guamán Hernandez, A. (2022), "El borrador de Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. Un análisis a la luz de las normas estatales y de la propuesta del Parlamento Europeo, en Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, N° 88.

Gómez Muñoz, J. y Mamian Mosquera, J. (2021), "Responsabilidad internacional del Estado colombiano ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos por violaciones a derechos humanos cometidas por particulares", en: Justicia y Derecho, Volumen 9, Enero-Diciembre de 2021, pp. 36-53.

Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (2015), *Contra la lex mercatoria. Propuestas y alternativas para dismantelar el poder de las empresas transnacionales*, Barcelona: Icaria.

Medina Ardila, F. (2009), "La Responsabilidad internacional del Estado por actos de particulares:

análisis jurisprudencial interamericano", en: Debate Interamericano, Vol. 1, Bogotá: Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, pp. 83-122.

Mialon, M. (2020), "An overview of the commercial determinants of health", en: Global Health 16, 74.

Naciones Unidas, Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, "Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos", adjuntos a su informe final al Consejo de Derechos Humanos (A/HRC/17/31, 21 de marzo de 2011).

Sanguineti Raymond, W. y Vivero Serrano, J. B. (coords.) (2022), *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Madrid: Aranzadi.

## AS TRANSFORMAÇÕES DO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

Vitor Salino de Moura Eça  
Bruno Gomes Borges da Fonseca

### RESUMO

A elocução acesso à justiça, de uso corrente no direito processual, ao longo da história, registra inúmeros significados. Esse contexto favoreceu o surgimento do denominado acesso à justiça polissêmico. Esta expressão sinaliza a existência de muitas significações para esse significante, capazes, inclusive, de colocar sob suspeição a própria nomenclatura acesso à justiça. Essas transformações, igualmente e sobretudo, foram verificadas no acesso à Justiça do Trabalho, em especial no plano do texto constitucional, que encontrou seu ápice na Constituição Federal de 1988. Este estudo abordou algumas concepções sobre o acesso à justiça e seus reflexos no acesso à Justiça do Trabalho.

**Palavras-chave:** Direito e linguagem; Texto normativo e norma jurídica; História da Justiça do Trabalho.

---

Vitor Salino de Moura Eça

Pós-doutorado em Direito Processual Comparado pela Universidad Castilla-La Mancha, na Espanha. Pós-doutorado em Direito Processual Internacional na Universidad de Talca – Chile. Juiz do Trabalho no TRT da 3ª Região. Professor Adjunto IV da PUC-Minas (CAPES 6) do programa de mestrado e doutorado em Direito, na área de Direito Processual, onde é Líder do Grupo de Pesquisa Direito Processual Comparado. Professor conferencista na ENFAM e na ENAMAT. E-mail: profvitorsalino@gmail.com.

Bruno Gomes Borges da Fonseca

Pós-doutorado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG). Pós-doutorado em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Doutor e Mestre em Direito pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Procurador do Trabalho na 17ª Região. Professor da FDV. Professor colaborador no Programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública da UFES. Ex-Procurador do Estado do Espírito Santo. Ex-Advogado. E-mail: bgbfonseca@yahoo.com.br.

**ABSTRACT:** The elocution access to justice, commonly used in procedural law, throughout history, registers numerous meanings. This context has favored the emergence of the so-called polysemic access to justice. This expression signals the existence of many meanings for this signifier, capable, even, of putting under suspicion the nomenclature itself (access to justice). These transformations, equally and above all, have been verified in the access to Labor Justice in Brazil, especially in the level of the constitutional text, which found its culmination in the Brazilian Federal Constitution of 1988. This study addressed some conceptions about access to justice and its reflexes in access to Labor Justice.

**KEYWORDS:** Law and language; Normative text and legal norm; History of Labor Justice.

## INTRODUÇÃO

A elocução *acesso à justiça*, de uso corrente no direito processual, ao longo do tempo, registra múltiplos significados. Essa variedade conteudística é oxigenada pelos ordenamentos jurídicos interno e internacional, pelas teorizações jurídicas e por contribuições de outras ciências.

Esse contexto favorece o surgimento do denominado *acesso à justiça polissêmico*. O nome é mais próximo ao didatismo do que ao apuramento técnico. Sem embargo desse alerta, parece capaz de sinalizar a existência de inúmeras significações para esse significante, capazes, inclusive, de colocar sob suspeição a própria nomenclatura *acesso à justiça*.

Essas transformações, igualmente e sobretudo, foram verificadas no acesso à Justiça do Trabalho, em especial no plano do texto constitucional, que encontrou seu ápice na Constituição Federal de 1988 (CF/1988).<sup>1</sup>

Este estudo analisa alguns significados do acesso à justiça, quase como uma parcial revisão bibliográfica, alinhado aos seus reflexos no acesso à Justiça do Trabalho.

---

1 BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 7 mar. 2023. A partir desse ponto, as citações da CF/1988 não serão referenciadas. Adotar-se-á essa regra para os atos normativos (apenas para eles), com referência apenas na primeira citação. O objetivo é conferir maior fluidez ao texto.

## 1 A POLISSEMIA DO ACESSO À JUSTIÇA E AS TRANSFORMAÇÕES DO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO<sup>2</sup>

Um ponto de partida, ancorado na ordem jurídica nacional, é o texto do art. 5º, XXXV, da CF/1988: “[...] a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;”.

Esse preceptivo constitucional é apontado como o garantidor do acesso à justiça na ordem jurídica brasileira. A norma jurídica, decorrente do texto do art. 5º, XXXV, da CF/1988, ao longo do tempo, vem se alterando, com abandono de certas concepções, manutenção de algumas e agregação de novos resultados. Portanto, o aludido texto normativo gera múltiplas normas jurídicas.

Amparado nesse dado, com vistas à sua comprovação e com o propósito de formular uma parcial e exemplificativa revisão bibliográfica quanto ao seu conteúdo e seu respectivo alinhamento às transformações ocorridas no acesso à Justiça do Trabalho, analisar-se-ão algumas concepções acerca do que geralmente se chama de acesso à justiça.

A previsão do art. 5º, XXXV, da CF/1988 evidencia que o direito de acesso à justiça é um direito fundamental. É clássica a divisão entre direitos e garantias. Estas são direitos, embora, muitas vezes, salientem seu caráter instrumental de proteção de direitos.<sup>3</sup> Esta pesquisa não adotará com rigorismo essa divisão. Consequentemente, o acesso à justiça pode ser considerado um direito-garantia fundamental.

O acesso à justiça também é considerado um direito humano. Estes são reconhecidos no âmbito internacional, enquanto os direitos fundamentais são

---

2 Alguns trechos desta seção foram extraídos de: FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Compromisso de ajustamento de conduta**. São Paulo: LTr, 2013; EÇA, Vitor Salino de Moura; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. Oitenta anos da Justiça do Trabalho no Brasil e desenvolvimento da sua competência constitucional. *In*: Nemer Neto, Alberto; ROCHA, Cláudio Iannotti da; ARANTES, Delaíde Alves Miranda; RIZK FILHO, José Carlos; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de (Org.). **80 anos da Justiça do Trabalho: a democracia e a cidadania à luz da tutela jurisdicional trabalhista**. São Paulo: Editora LEX e OAB Editora, 2021, v. 1. p. 1-11; EÇA, Vitor Salino de Moura; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Apontamentos sobre acesso à justiça do trabalho sob a perspectiva constitucional**. 2023 (prelo).

3 CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003. p. 396.

positivados na Constituição de cada país.<sup>4</sup> A junção geraria a expressão direito (garantia) humano e fundamental de acesso à justiça. O conectivo *e* parece capaz de aumentar a potência desse direito e evidenciar sua importância nos ordenamentos jurídicos nacional e internacional.

O reconhecimento do direito-garantia humano de acesso à justiça foi exaltado depois da Segunda Guerra Mundial (mais precisamente na década de cinquenta do século passado), ocasião na qual o indivíduo é reconhecido como sujeito de direito internacional. Sua legitimidade ativa passou a ser admitida perante tribunais de proteção de direitos humanos, com a lembrança de que a legitimidade passiva foi acolhida anteriormente (década de quarenta do século passado) diante da criação de tribunais internacionais penais cujo desiderato era julgar pessoas pelo cometimento de crimes contra a humanidade.<sup>5</sup>

Há, nesse panorama, inúmeros instrumentos internacionais asseguradores do direito humano de acesso à justiça. É possível, a título ilustrativo, indicar os seguintes:

a) art. 8º da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 de dezembro de 1948;<sup>6</sup>

b) art. 6º, 1, da Convenção Europeia dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais de 1950;<sup>7</sup>

c) art. 3, *a*, do Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos;<sup>8</sup>

d) art. XVII da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem de 1948.<sup>9</sup>

---

4 SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 7. ed. rev. atual. ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007. p. 33-42.

5 ANNONI, Danielle. **O direito humano de acesso à justiça no Brasil**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2008. p. 18.

6 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 de dezembro de 1948**. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 22 ago. 2020.

7 FRANÇA. **Convention Européenne des Droits de l'homme, Rome le 4 novembre 1950**. Disponível em: [https://www.echr.coe.int/Documents/Convention\\_POR.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_POR.pdf). Acesso em: 6 set. 2020.

8 BRASIL. **Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0592.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm). Acesso em: 6 set. 2020.

9 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem de 1948**. Disponível em: [https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.Declaracao\\_Americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.Declaracao_Americana.htm). Acesso em: 6 set. 2020.

Aliás, um dos temas prioritários da Organização dos Estados Americanos (OEA) é o acesso ao direito,<sup>10</sup> o que inclui a inclusão social, o papel da sociedade civil e o acesso à jurisdição. Inclusive, há o estabelecimento de um Programa de Facilitadores Judiciais com vistas a cumprir com esses escopos.

Nesse ponto, o acesso à Justiça do Trabalho cumpre papel fundamental, por representar um ramo do Poder Judiciário cujo fluxo, basicamente, é de ações de autoria de trabalhadores (grande parte, desempregados e sem trabalho), sindicatos profissionais e do Ministério Público do Trabalho (MPT) nas quais as pretensões, em tese, buscam salvaguardar direitos trabalhistas;

e) art. 7º da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos.<sup>11</sup>

A Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável, ademais, em setembro de 2015, a partir dos líderes de governos e de Estado de 193 países, adotaram a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável<sup>12</sup> cujo texto contém um conjunto de dezessete Objetivos. Esses foram construídos com base nos resultados da *Rio+20* e dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, ou seja, as oito metas de combate à pobreza que o mundo se comprometeu em atingir até 2015. Entre eles, sob uma perspectiva processual, destaca-se o de n. 16 cujo teor é no sentido de promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável e proporcionar acesso à jurisdição para todos, com a construção de instituições eficazes, responsáveis e inclusivas.

.....  
em: 29 out. 2018.

10 ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Organização dos Estados Americanos**. SADYE – Secretaría de Acceso a Derechos y Equidade. Disponível em: <http://www.oas.org/es/sadye/acceso-justicia/>. Acesso em: 6 set. 2020.

11 BRASIL. **Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos**. Aprovada pela Conferência Ministerial da Organização da Unidade Africana (OUA) em Banjul, Gâmbia, em janeiro de 1981, e adotada pela XVIII Assembléia dos Chefes de Estado e Governo da Organização da Unidade Africana (OUA) em Nairóbi, Quênia, em 27 de julho de 1981, [1981]. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/africa/banjul.htm>. Acesso em: 22 ago. 2020.

12 NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas**, [2015]. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 22 out. 2019.

Novamente, evidencia-se a importância do acesso à Justiça do Trabalho como um mecanismo garantidor do efetivação de direitos trabalhistas. Esse ramo especializado do Poder Judiciário cumpre papel fundamental no desenvolvimento socioeconômico do Brasil. Em linhas gerais, é responsável por conciliar e julgar conflitos trabalhistas. As suas decisões, ao materializarem os direitos dos trabalhadores e assegurarem o cumprimento da ordem jurídica, favorecem a manutenção da renda e contribuem para diminuição da desigualdade social.

O acesso à Justiça do Trabalho, como parece claro, segue idêntico direcionamento e é considerado um direito-garantia humano e fundamental. Seu fundamento também é extraído art. 5º, XXXV, da CF/1988. Ademais, a CF/1988, ao prever uma Seção sobre o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e os Juízes do trabalho (arts. 111-116), evidencia o seu compromisso de assegurar o ingresso à Justiça do Trabalho.

A Constituição Federal de 1934 (CF/1934)<sup>13</sup> instituiu a Justiça do Trabalho. Não a incluiu, porém, no título referente ao Poder Judiciário. O art. 122, parte final, da CF/1934, ao criá-la, expressamente, excluiu a aplicação do disposto no Capítulo IV do Título I, ou seja, das disposições referentes ao Poder Judiciário.

O acesso perante a Juntas de Conciliação e Julgamento (JCs) somente era permitido aos sindicalizados (Decreto n. 22.132/1932, art. 1º<sup>14</sup>). As JCs não possuíam poder de executar suas decisões (Decreto n. 22.132/1932, art. 23). A execução era promovida perante o *foro federal*. Além disso, integravam o Poder Executivo e os juízes não possuíam independência funcional. Havia, por fim, as chamadas avocatórias (Decreto n. 22.132/1932, art. 29), isto é, os autos poderiam ser avocados pelo Ministério dos Negócios do Trabalho, Indústria e Comércio, então criado, em 1930, por Getúlio Vargas, pelo Decreto n. 19.433.<sup>15</sup>

---

13 BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 4 mar. 2023.

14 BRASIL. **Decreto n. 22.132, de 25 de novembro de 1932**. Institue [sic] Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamenta as suas funções. Rio de Janeiro: Presidência da República. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22132-25-novembro-1932-526777-publicacaooriginal-82731-pe.html>. Acesso em: 4 mar. 2023.

15 BRASIL. **Decreto n. 19.433, de 26 de novembro de 1930**. Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Rio de Janeiro: Presidência da República. Disponível em: [https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-](https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19433-26-novembro-1930-526777-publicacaooriginal-82731-pe.html)

A Constituição Federal de 1946 (CF/1946)<sup>16</sup> contemplou a Justiça do Trabalho como órgão integrante do Poder Judiciário, o que pareceria claro desde o Decreto-Lei n. 9.797/1946.<sup>17</sup>

O art. 133 da Constituição Federal de 1967 (CF/1967)<sup>18</sup> e o art. 141 da Emenda Constitucional (EC) n. 01/1969<sup>19</sup> (para alguns uma nova Constituição) mantiveram as disposições introduzidas pela CF/1946 relativamente à estruturação da Justiça do Trabalho.

A CF/1988, em sua redação original, manteve as disposições da Constituição anterior relativamente à estrutura da Justiça do Trabalho. A EC n. 24/1999,<sup>20</sup> porém, extinguiu a representação classista e transformou a JCs em Varas do Trabalho.

A relevância da Justiça do Trabalho, portanto, foi reconhecida pelo poder constituinte ao longo do tempo. Desde 1934, como alertado, possui sede constitucional e sua competência é extraída diretamente da Constituição.

O acesso à Justiça do Trabalho foi consideravelmente ampliado com a promulgação da EC n. 45/2004.<sup>21</sup> O art. 114 da CF/1988 passou a contar com nove incisos delimitadores da competência dessa Justiça Especializada.

1930-517354-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 4 mar. 2023.

16 BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946**. Rio de Janeiro: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm). Acesso em: 4 mar. 2023.

17 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 24 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2009. p. 55.

18 BRASIL. [Constituição (1967)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm). Acesso em: 6 jul. 2021.

19 BRASIL. **Emenda Constitucional n. 1, de 17 de outubro de 1969**. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Brasília, DF: Ministros da Marinha de Guerra, do Exército e da Aeronáutica Militar. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc\\_anterior1988/emc01-69.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc01-69.htm). Acesso em: 4 mar. 2023.

20 BRASIL. **Emenda Constitucional n. 24, de 9 de dezembro de 1999**. Altera dispositivos da Constituição Federal pertinentes à representação classistas na Justiça do Trabalho. Brasília, DF: Mesas da Câmara Federal e do Senado Federal. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc24.htm). Acesso em: 4 mar. 2023.

21 BRASIL. **Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF: Mesas da Câmara Federal e do Senado Federal. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm). Acesso em: 28 jun. 2020.

A redação do art. 114 da CF/1988, antes da promulgação da EC n. 45/2004, reconhecia a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar ações individuais e coletivas entre trabalhadores e empregadores (inclusive, os da Administração Pública direta e indireta) e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho.

A interpretação do art. 114 da CF/1988, antes da promulgação da EC n. 45/2004, de maneira geral, foi no sentido de que a Justiça do Trabalho, a rigor, possuía competência para causas decorrentes da relação empregatícia. Outras relações de trabalho, na condição de excepcionalidade, poderiam ser apreciadas pela Justiça do Trabalho, desde que houvesse lei neste sentido.

A competência, antes vinculada ao tipo de trabalhador, com a promulgação da EC n. 45/2004, volveu-se para um critério objetivamente considerado: a relação jurídica.<sup>22</sup> Wagner Giglio alertava para o equívoco da redação do art. 114 da CF/1988, antes da alteração promovida pela EC n. 45/2004, porquanto o dispositivo se omitiu em estabelecer a competência em razão da matéria ao prever a competência em virtude das pessoas.<sup>23</sup>

O art. 114, I, da CF/1988 reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações oriundas da relação de trabalho (e ainda manteve, no art. 114, IX, a possibilidade de incluir nesse rol outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei). Esta elocução é gênero cuja abrangência envolve qualquer tipo de trabalho. Sua amplitude é muito maior do que a advinda da relação de emprego. Há, portanto, profunda diferença em um ramo do Poder Judiciário incumbido de julgar causas decorrentes da relação de emprego de outro cuja competência acoberta as ações oriundas da relação de trabalho.

Além de a CF/1988 manter dispositivos acerca da competência da Justiça do Trabalho, com a promulgação da EC n. 45/2004 ampliou-se esse rol. Com isso, é possível concluir que o acesso a essa Justiça Especializada igualmente foi alargado.

A redação do art. 5º, XXV, da CF/1988, quando cotejada com os textos do art. 141, §4º, da CF/1946, e do art. 150, §4º, da CF/1967, apresenta consideráveis avanços.

---

22 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.* p. 217.

23 GIGLIO, Wagner D. **Direito processual do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 38.

As Constituições de 1946 e de 1967 previam que a lei não poderia excluir da apreciação do Poder Judiciário qualquer lesão a direito individual. Ao retirar a expressão *direito individual*, o art. 5º, XXXV, da CF/1988 evidenciou a possibilidade de tutela de direitos transindividuais. As ações civis públicas tornaram-se frequentes na Justiça do Trabalho, mormente depois da pacificação da jurisprudência quanto à competência e a legitimidade do MPT e dos sindicatos. Essa foi uma grande transformação do acesso à Justiça Laboral, que era pautada pela dualidade entre dissídios individuais e coletivos.

A CF/1988, além disso, acresceu a elocução *lesão* ao lado de *ameaça a direito* no preceito alusivo ao acesso à justiça.

A inserção da palavra *ameaça* permitiu a conclusão de que o acesso à justiça também pode ser manejado preventivamente pelas tutelas inibitórias, sem prejuízo da possibilidade das pretensões ressarcitórias. Na tutela inibitória, o propósito é “[...] impedir ou inibir a violação do direito, a sua repetição ou a continuação de uma atividade ilícita. [...]”.<sup>24</sup>

Essa significativa alteração passa a admitir, na Justiça do Trabalho, as tutelas inibitórias e não apenas as tutelas ressarcitórias, isto é, demandas preventivas cujas pretensões almejem inibir o ilícitos ou remover os efeitos concretos. Esse tipo de ação passou a ser manejada em maior escala com a propositura de ações civis públicas de autoria do MPT e sindicatos cujos pedidos, geralmente, contemplam pretensões de inibição ao ilícito, consubstanciadas em obrigações de fazer e não fazer nos quais os epílogos são o de evitarem (ou afastarem) a violação da ordem jurídica.

A redação do art. 5º, XXXV, da CF/1988, entretanto, é passível de crítica. Ainda que inexista lesão ou ameaça a direito, haverá possibilidade do exercício do acesso à justiça. O direito de ação é desvinculado da existência de direito e do resultado do processo.<sup>25</sup> O que o texto constitucional pretendeu foi impedir a exclusão de alegação

24 MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Curso de processo civil**. Teoria geral do processo civil. 3. ed. rev. atual. ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. v. 1. p. 299. Sobre o tema: FONSECA, Bruno Gomes Borges da; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Contribuição da tutela inibitória na concretização do direito humano e fundamental ao trabalho. **Derecho y Cambio Social**, Lima, Perú, n. 37, año XI, 2014. Disponível em: [https://www.derechoycambiosocial.com/revista037/CONTRIBUICAO\\_DA\\_TUTELA\\_INIBITORIA\\_NA\\_CONCRETIZACAO\\_DO\\_DIREITO\\_HUMANO.pdf](https://www.derechoycambiosocial.com/revista037/CONTRIBUICAO_DA_TUTELA_INIBITORIA_NA_CONCRETIZACAO_DO_DIREITO_HUMANO.pdf). Acesso em: 16 jul. 2020.

25 SILVA, Ovídio A. Baptista da; GOMES, Fábio Luiz. **Teoria geral do processo civil**. 6. ed. rev. atual. Atualizada Jaqueline Mielke Silva e Luiz Fernando Baptista da Silva. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 121.

de lesão ou ameaça.<sup>26</sup> A CF/1988 não assegura o acesso apenas a quem efetivamente possui direito. Todos poderão requerer a tutela jurisdicional, malgrado não sejam merecedores.<sup>27</sup>

O acesso à justiça, no paradigma do Estado democrático de direito, foi tratado como possibilidade de acesso a pessoas, físicas e jurídicas, públicas e privadas, poderes, instituições, órgãos e entes despersonalizados propensos a evitar e equacionar juridicamente conflitos. Essa hodierna vertente importa, em tese, tentativa de efetiva democratização das vias de ingresso e apresentação de diversos canais apreciadores de controvérsias, como possibilidades a serem manejadas pelo povo.<sup>28</sup>

Além de admitir novos canais de prevenção e equacionamento jurídico de conflitos, esse paradigma oferta a possibilidade de atuação autocompositiva. De as pessoas decidirem, por si sós, seus conflitos como participantes e *juízes leigos*. Até porque, nesse novo modelo estatal, deve residir em comunidade jurídica organizadora de si.<sup>29</sup>

Os outros canais de acesso à justiça, no paradigma do Estado democrático de direito, portanto, devem ser concebidos como possibilidades de agregação. A utilização de expressões como *vias alternativas* pode denotar sentido pejorativo. Considerá-las como vias de ingresso de reduzida relevância, de segundo plano. O sentido é outro, porém. Cada tipologia de conflito, devidamente contextualizada, indicará a melhor trilha a seguir. Em certos contextos, a *judicialização* do conflito será inevitável. Em outros não. Entretanto, em todas as hipóteses, o novo modelo exigirá facilitação de acesso, diálogo, participação, argumento e inclusão.<sup>30</sup>

A estruturação dos canais de prevenção e resolução jurídica de litígios exige perfeito conhecimento das realidades social, política e econômica do país. Necessário pensar-se em sociedade concreta, sem abstrações. A mudança qualitativa e quantitativa

---

26 DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil**. Introdução ao direito processual civil, parte geral e processo do conhecimento. 20. ed. rev. atual. ampl. Salvador: JusPodvm, 2018. v. 1. p. 215.

27 BEDAQUE, José Roberto dos Santos. **Tutela cautelar e tutela antecipada: tutelas sumárias e de urgência (tentativa de sistematização)**. 5. ed. rev. Ampl. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 65.

28 FONSECA, Bruno Gomes Borges da. *Op. cit.*

29 HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia**: entre facticidade e validade. 2. ed. Tradução Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003. p. 187-188.

30 FONSECA, Bruno Gomes Borges da. *Op. cit.*

de conflitos exige reestruturação e aptidão dos mecanismos que se propõem a evitá-los e equacioná-los. Cumpre fomentar novos aparelhos de vazão dessa conflituosidade.<sup>31</sup>

O paradigma do Estado democrático de direito igualmente permite mudança de modelo fundado no conflito para concepção volvida para pacificação. Os palcos de prevenção e resolução jurídica de conflitos devem ser repartidos dentro da estrutura estatal e, a depender dos casos, também estendidos ao setor privado. Portanto, a concepção atual de acesso à justiça agregou vieses dos paradigmas dos Estados liberal e social. Adere à necessidade de adoção de outros canais para prevenir e resolver juridicamente conflitos. Abster-se-á de adjetivar esses novos caminhos de alternativos, mas como possibilidades postas ao dispor das pessoas. Serão factíveis tanto na esfera pública quanto na aresta privada.<sup>32</sup>

Pedro Rui de Fontoura Porto sustenta a substituição da expressão acesso à justiça por acesso ao direito, diante da possibilidade de acionamento do Poder Judiciário e tribunais administrativos. Também cita a existência de um sistema de justiça. Optou pela palavra *sistema* por considerar presentes diferentes atores (advogado, delegado, juiz e promotor etc.), com distintos papéis (atribuições e competências), em que as atuações podem comunicar-se e representar fase de um todo.<sup>33</sup>

Cappelletti e Garth, ao tratarem do tema acesso à justiça, propuseram três soluções metafóricamente simbolizadas por ondas do mesmo movimento. Há interesse na segunda e terceira ondas. Esta se reporta à adoção de ampla reforma, centrada no conjunto geral de instituições, mecanismos, pessoas e procedimentos para evitar e resolver litígios sociais – porquanto os novos direitos exigem novéis instrumentos que os tornem exequíveis – inclusive com emprego de ferramentas privadas e informais na solução de litígios. Aquela se refere à necessidade de manejo de demandas coletivas em conflitos difusos.<sup>34</sup>

---

31 WATANABE, Kazuo. O acesso à justiça e a sociedade moderna. In: GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel Dinamarco; WATANABE, Kazuo. **Participação e processo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998, p. 129 e 131-133.

32 FONSECA, Bruno Gomes Borges da. *Op. cit.*

33 PORTO, Pedro Rui de Fontoura. **Direitos fundamentais sociais**: considerações acerca da legitimidade política e processual do Ministério Público e do sistema de justiça para sua tutela. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 191-192.

34 CAPPELLETTI, Mauro; BRYANT, Garth. **Acesso à justiça**. reimp. Tradução Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2002. p. 49 e 67-71.

A alteração substantiva do acesso à justiça decorre de mudança ocorrida pelo paradigma do Estado democrático de direito. A terceira onda propõe ampla reforma – ainda inacabada – a ser concretizada sem alterações legislativas, mas, precipuamente, com modificação de modelo, mudança de mentalidade. Enxergar outros canais, tão aptos como o Poder Judiciário que, dentro das atribuições conferidas pelo direito, podem evitar e resolver conflitos.

A forma resolutiva também é modificativa. A decisão por um terceiro imparcial como o juiz, na condição de agente estatal, continua imprescindível. Todavia cumpre incentivar que determinados tipos conflituosos sejam equacionados pela arbitragem, mediação, conciliação etc.

Watanabe considera o acesso à justiça como acesso à uma ordem jurídica justa. De plano, esclarece que sua concepção não se cinge ao acesso aos órgãos judiciários. A par disso, lista alguns parâmetros para estruturação de sua proposta teórica: a) direito à informação e conhecimento do direito substancial; b) adequação entre o ordenamento jurídico vigente e a realidade socioeconômica do país; c) Poder Judiciário organizado e preparado para receber as demandas; d) preordenação de instrumentos capazes de promover a efetiva tutela de direitos;<sup>35</sup> e) direito à remoção de obstáculos ao acesso à justiça.<sup>36</sup>

Watanabe observa a necessidade de se organizar uma justiça para uma sociedade concreta. A justiça deve ser adequada em razão da multiplicidade e dos tipos de conflitos. Logo, é inapropriado se cogitar apenas em um sistema de adjudicação por uma autoridade estatal. Deve-se pensar em outros canais resolutivos, inclusive com participação da comunidade.<sup>37</sup>

Esse alargamento também impõe consequências na compreensão do acesso à Justiça do Trabalho. Essa nomenclatura, por corolário, deve ser entendida de forma ampliativa com o desiderato de permitir a possibilidade de *Acesso ao Sistema Normativo*

---

35 No mesmo sentido: BEDAQUE, José Roberto dos Santos. **Efetividade do processo e técnica processual**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 237.

36 WATANABE, Kazuo. **Acesso à ordem jurídica justa (conceito atualizado de acesso à justiça), processos coletivos e outros estudos**. Belo Horizonte: Del Rey Editora, 2019. XIII e XIV.

37 WATANABE, Kazuo. **Acesso à ordem jurídica justa (conceito atualizado de acesso à justiça), processos coletivos e outros estudos**. *Op. cit.* p. 3, 7 e 9.

*Trabalhista* e, com isso, aglutinar a possibilidade de prevenção e resolução de conflitos pela Justiça do Trabalho, pelas Procuradorias do Trabalho, pelas associações sindicais, pelos Juízos Arbitrais, entre arenas judiciais e extrajudiciais. Ademais, deve ser compreendida com a viabilidade de se admitir tanto decisões heterocompositivas quanto autocompositivas.

O novo Código de Processo Civil (CPC)<sup>38</sup> contemplou inúmeras dessas propostas teóricas expostas anteriormente e direcionou o acesso à justiça para uma concepção mais afinada com o paradigma do Estado democrático de direito.

O art. 3º do CPC, como não poderia ser diferente, preceitua que não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito. Retirou, porém, a menção ao Poder Judiciário. Evidencia, com isso, que a jurisdição pode ser exercida em outras esferas.

Os §§1º a 3º do art. 3º do CPC, ao tratarem do acesso à justiça, abordam a arbitragem, a conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos, algo que sinaliza para uma ideia de *justiça multiportas*<sup>39</sup> cujo epílogo é uma maior abrangência da concepção de acesso à justiça.

O art. 4º do CPC confere às partes o direito de obter a solução integral do mérito. Uma concepção de acesso à justiça vinculada à efetividade da tutela jurisdicional.

Esses dispositivos do CPC são compatíveis com o direito processual do trabalho, nos termos do art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT),<sup>40</sup> ou seja, o acesso à Justiça do Trabalho deve estar alinhado ao paradigma do Estado democrático de direito, permitir uma concepção *multiportas* e fornecer decisões efetivas e, preferencialmente, que solucionem o mérito.

---

38 BRASIL. **Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm). Acesso em: 4 mar. 2023.

39 Acerca do tema: GORETTI, Ricardo. **Gestão adequada de conflitos**: do diagnóstico à escolha do método para cada caso concreto. Salvador: Editora JusPodivm, 2019; ZANETI Jr., Hermes; CABRAL, Trícia Navarro Xavier (Coord.). **Justiça multiportas**. Mediação, conciliação, arbitragem e outros meios de solução adequada de conflitos. Salvador: Editora JusPodivm, 2017; NUNES, Dierle; BAHIA, Alexandre Melo Franco; PEDRON, Flávio Quinaud. **Teoria geral do processo**. Com comentários sobre a virada tecnológica no direito processual. Salvador: Editora JusPodivm, 2020. p. 170-178.

40 BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 4 mar. 2023.

O acesso à justiça, sobretudo a do Trabalho, deverá flexibilizar o sistema de despesas. Por efeito, a título de exemplo, com base nessa compreensão ampliativa de acesso à justiça, foi possível que o Supremo Tribunal Federal (STF) analisasse a constitucionalidade do art. 791, §4º, da CLT, incluído pela Lei n. 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista).<sup>41</sup> Na ocasião, a Corte, na ação direta de inconstitucionalidade n. 5766, decidiu por acolher parcialmente a pretensão e considerar inconstitucional “[...] É inconstitucional a legislação que presume a perda da condição de hipossuficiência econômica para efeito de aplicação do benefício de gratuidade de justiça, apenas em razão da apuração de créditos em favor do trabalhador em outra relação processual, dispensado o empregador do ônus processual de comprovar eventual modificação na capacidade econômica do beneficiário [...]”.<sup>42</sup>

Outra preocupação acerca da efetividade do acesso à justiça diz respeito ao tempo de duração do processo. A EC n. 45/2004 introduziu o inciso LXXVIII ao art. 5º da CF/1988 para garantir, na condição de direito fundamental, a razoável duração do processo e os meios asseguradores da celeridade em sua tramitação. O art. 4º do CPC, nessa linha, também previu que as partes possuem o direito de obter a resposta processual em prazo razoável, concepção integrada à abrangência do acesso à justiça.

Esses dispositivos da CF/1988 e do CPC igualmente são aplicáveis ao direito processual do trabalho por se afigurem compatíveis, mormente em uma Justiça que, a rigor, decide sobre verbas alimentares (direitos dos trabalhadores), o que exigirá a máxima celeridade.

Embasado nesse apanhado teórico, apresentado de maneira exemplificativa, evidencia-se que as transformações acerca da concepção de acesso à justiça estão alinhadas e geraram efeitos sobre a conformação do acesso à Justiça do Trabalho.

---

41 BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.** Reforma Trabalhista. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 27 ago. 2021.

42 BRASIL. **Supremo Tribunal Federal.** Ação direta de inconstitucionalidade n. 5766. Tribunal Pleno. Relator: Ministro Roberto Barroso. Redator do acórdão: Ministro Alexandre de Moraes. Julgamento: 20.10.2021. Publicação: 3.5.2022. Disponível em: [https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&queryString=justi%C3%A7a%20gratuita%20justi%C3%A7a%20trabalho%20honor%C3%A1rios&sort=\\_score&sortBy=desc](https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&queryString=justi%C3%A7a%20gratuita%20justi%C3%A7a%20trabalho%20honor%C3%A1rios&sort=_score&sortBy=desc). Acesso em: 3 fev. 2023.

## CONCLUSÕES

Este estudo, a título exemplificativo, analisou os conteúdos do acesso à justiça e o seu alinhamento com as transformações verificadas na concepção de acesso à Justiça do Trabalho.

A pesquisa evidenciou que a expressão acesso à justiça é polissêmica. Esse dado, portanto, é capaz de ratificar a teorização cuja proposta é diferenciar o texto normativo da norma jurídica.

O acesso à justiça, ao longo do tempo, acoplou diversos significados. Atualmente, além de ser considerado um direito humano e fundamental, possui abrangência considerável para se afinar com o paradigma do Estado democrático de direito e permitir, com isso, interpretações mais expansivas.

O acesso à Justiça do Trabalho também integra esse movimento de transformações da ideia de acesso à justiça e, conseqüentemente, também se modificou ao longo do tempo e alinou-se ao paradigma do Estado democrático de direito.

## A VISUAL LAW NA JUSTIÇA DO TRABALHO BRASILEIRA: APLICAÇÃO EM SENTENÇAS E ACÓRDÃOS

**Bruno Rabelo dos Santos**

**Resumo:** O presente artigo demonstra a aplicação da Visual Law na Justiça do Trabalho brasileira, por meio da apresentação e análise do Agravo de Petição 0000024-79.2021.5.06.0008, do desembargador Sérgio Torres Teixeira, do TRT6, em 04/11/2021; e da Ação Trabalhista – Rito Ordinário 0000994-55.2021.5.07.007, da juíza Karla Yacy Carlos da Silva, em 21/12/2021, do TRT7. Trata-se de abordagem qualitativa, com pesquisa bibliográfica e documental. As sentenças em tela usam diferentes recursos para simplificar a linguagem: a primeira faz, principalmente, uso de ícones gráficos ilustrativos e texto objetivo; e a segunda, uso da primeira pessoa do singular e plural e texto objetivo, com menos ícones. Ambas resultam em texto simplificado, de mais fácil compreensão para as partes que não são profissionais do Direito, como é o caso da maioria que recorre à Justiça do Trabalho. Constatou-se que há um movimento de modernização e promoção do acesso à Justiça, amparado pelo CNJ, que alcança os Tribunais Regionais do Trabalho. A adoção da Visual Law como metodologia complementar ao texto tradicional, em sentenças, promove a inclusão e fortalece o processo de transformações e inovação que visa a eficácia e eficiência das instituições.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho. Visual Law. Linguagem Jurídica. Acesso.

**Abstract:** This article demonstrates the application of Visual Law in the Brazilian Labor Justice System, through the presentation and analysis of the Appeal Against Judgment (*Agravo de Petição*) 0000024-79.2021.5.06.0008, by Judge Sérgio Torres

---

Bruno Rabelo dos Santos

Pós-Graduado em Direito Processual Civil e Mestrando em Direito na Universidade Estadual de Ponta Grossa. Procurador do Estado do Paraná.

Teixeira, from TRT6, on November 04, 2021; and the Labor Action - Ordinary Proceedings 0000994-55.2021.5.07.007, by Judge Karla Yacy Carlos da Silva, on December 21, 2021, from TRT7. The study relies on the qualitative approach, with bibliographic and documental research. Their decisions use different resources to simplify the legal language: the first one uses, mainly, illustrative graphic icons and objective text; and the second one uses the personal pronouns *I* and *we* and objective text, with fewer icons. Both result in a simplified text, easier to understand for parties that are not law professionals, as is the majority of appealers to the Labor Court. It was found that there is a movement of modernization and access to Justice promotion, supported by the Nacional Council of Justice (*Conselho Nacional de Justiça - CNJ*), which reaches the Regional Labor Courts. The adoption of Visual Law as a complementary methodology to the traditional text in legal sentences promotes inclusion and strengthens the transformation and innovation process in course that aims institutional effectiveness and efficiency.

**Keywords:** Labor Justice. Visual Law. Legal language. Access.

### **Considerações Iniciais**

O mundo e as relações de trabalho vêm mudando. Notadamente, a partir do início do século XXI e, desde então, cada vez mais rápido. A Justiça do Trabalho acompanha essas transformações, buscando soluções de modernização de seu funcionamento, como indicam Figueiras e Antunes (2020); celeridade, no contexto de intensificação da busca pelo atendimento, com um aumento de 30% em novas ações, entre 2019 e 2020 (BERNHOEFT, 2016); e promoção do acesso à Justiça.

Neste artigo, compreendemos que tais iniciativas estão intrinsecamente relacionadas e afetam o cidadão que busca atendimento e a relação entre Direito e sociedade. Diferentes estratégias são adotadas, marcadamente a partir da pandemia da Covid-19 (DE LUCA, 2021) e sua repercussão nos modelos de trabalho; uma delas articula Direito, Tecnologia, Linguagem e Design, e tem como objetivo a simplificação de textos técnicos e hiperespecializados, para promoção do acesso à linguagem

jurídica e à Justiça. É a Visual Law<sup>1</sup>.

Dessa forma, estabeleceu-se como objetivo principal demonstrar a aplicação da Visual Law na Justiça do Trabalho brasileira, por meio de exemplos. Alinhadamente à proposta, apresenta-se a metodologia de simplificação de linguagem, Visual Law; contextualiza-se sua normatização e regulação no Direito brasileiro; e contextualiza-se seu incentivo, uso e promoção na Justiça do Trabalho brasileira.

Divide-se a argumentação em duas seções principais. A primeira, *Visual Law no Direito e na Justiça do Trabalho*, aborda aspectos conceituais e metodológicos da Visual Law, documentos oficiais sobre o tema em âmbito nacional e internacional, e a recepção da metodologia na Justiça do Trabalho brasileira. A segunda, *Visual Law Aplicada: Sentenças e Acórdãos na Justiça do Trabalho*, debruça-se sobre o Agravo de Petição 0000024-79.2021.5.06.0008, do desembargador Sérgio Torres Teixeira, do TRT6, em 04/11/2021, e a Ação Trabalhista – Rito Ordinário 0000994- 55.2021.5.07.007, da juíza Karla Yacy Carlos da Silva, em 21/12/2021, do TRT7.

Constatou-se que há um movimento de modernização e promoção do acesso à Justiça, amparado pelo CNJ (BRASIL, 2021a; 2021b), que alcança os Tribunais Regionais do Trabalho. A adoção da Visual Law como metodologia complementar ao texto tradicional, em decisões judiciais, como demonstra a teoria e vem-se constatando na prática, promove a inclusão, e fortalece o processo de transformações e inovação que visa a eficácia e eficiência das instituições.

## **Visual Law no Direito e na Justiça do Trabalho**

A Visual Law é uma das possibilidades advindas dos avanços tecnológicos e da interdisciplinaridade do Direito contemporâneo, ferramenta voltada à simplificação dos jargões e linguagem jurídica, que busca a eficácia e eficiência comunicativa entre a sociedade e o Sistema de Justiça. A abordagem de caráter transdisciplinar encontra

---

1 Essa metodologia, que vem recebendo outros nomes, como “linguagem visual”, “linguagem simples”, ou ainda “linguagem clara ou cidadã” (BUOSI; CARVINA; TAKUSH, 2022), recebe sua denominação em inglês, neste artigo, pela compreensão de que a comunidade científica vem fazendo uso deste termo, em detrimento dos outros, baseada na premissa que, como outros termos inicialmente estrangeiros, esse poderá ser adotado por acadêmicos, juristas e cidadãos brasileiros, quando se referirem ao uso de elementos visuais para transformação do Direito e da comunicação jurídica (SOUZA, 2021).

em outras áreas do conhecimento amparo para aprimorar as práticas jurídicas, percorrendo alguns caminhos mais familiares às Ciências Jurídicas, na intersecção com a Linguagem, por exemplo; e outros de aproximação recente, ao propor diálogo com a Tecnologia e o Design.

A Visual Law, ferramenta que possibilita tornar informações e procedimentos jurídicos mais compreensíveis e intuitivos, recentemente, adentrou os debates de Direito e Inovação no Brasil, sustentada em três eixos: o Design, a Tecnologia e a Linguagem do Direito. O Design tornaria as informações mais atrativas e compreensíveis; a Tecnologia faria com que as ações das pessoas ocorressem de forma mais efetiva; e a Linguagem do Direito ficaria responsável pela promoção de uma sociedade mais justa e pelo empoderamento das pessoas; na intersecção desses elementos está a Visual Law (HAGAN, 2017).

Para Hagan (2017), o Direito, e quaisquer outras tratativas legais, deveriam adotar a ferramenta na medida em que ela é capaz de comunicar conceitos complexos de modo simples, e (re)produzir textos técnicos, orais ou escritos, por meio de artifícios e recursos visuais que os exemplificam e ilustram, logrando, como outros estudiosos indicaram, tornar o discurso jurídico acessível, sendo o sentido recebido por aquele que escuta ou lê matérias do Direito, o mesmo que se teve a intenção de produzir. Em publicação concernente à aplicação da Visual Law no continente Europeu, Carvalho e Negri (2021) realizam apontamentos sobre o conceito, acrescentando à definição de Hagan (2017) aspectos como o balanço entre complexidade e simplicidade, não permitindo que a ferramenta, ao simplificar demasiadamente, esvazie o sentido.

A formalização e incentivo oficial ao uso de ferramentas que modernizem e tornem o Direito mais acessível vem se dando em diversas esferas. Com o desenvolvimento dos Sistemas de Justiça e o fortalecimento dos Estados Democráticos de Direito, o interesse em garantir que a população tivesse seus direitos fundamentais assegurados fez com que entidades organizassem metas e estratégias nesse sentido. No século 21, a iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU, 2015) com os objetivos de desenvolvimento sustentáveis, a serem alcançados até 2030, no Brasil, é um exemplo.

No que diz respeito ao acesso à Justiça, destaca-se o objetivo de número 16, “Paz, Justiça e Instituições Eficazes” que têm 12 metas, dentre elas, faz-se relevante

apresentar: “6. Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis”; “10. Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais”; e “12. Promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável” (ONU, 2015).

Foi a partir da instituição desses objetivos, que o Conselho Nacional de Justiça (BRASIL, 2021) estabeleceu as metas nacionais para o aprimoramento da gestão judiciária, por meio de um Comitê Interinstitucional. A Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026 definiu as diretrizes nacionais de atuação do Poder Judiciário, considerando a missão desses órgãos a realização da Justiça e para alcançar o “Poder Judiciário efetivo e ágil na garantia dos direitos e que contribua para a pacificação social e o desenvolvimento do país” (BRASIL, 2021, online).

Dentre os atributos de valor estabelecidos pelo documento estão: acessibilidade, agilidade, credibilidade, eficiência, ética, imparcialidade, inovação, integridade, segurança jurídica, sustentabilidade, transparência e responsabilização (BRASIL, 2021).

Pode-se dizer que o CNJ está em busca de mitigar o uso do “juridiquês”, pelo uso de uma linguagem mais simples e acessível, no trato com os usuários do Poder Judiciário. Assim, é preciso colocar reparo na Resolução 325/2020, do CNJ (BRASIL, 2020a), que colocou como macrodesafio do Poder Judiciário o uso de linguagem simples, ao dispor sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026: “Refere-se à adoção de estratégias de comunicação e de procedimentos objetivos, ágeis e em linguagem de fácil compreensão, visando à transparência e ao fortalecimento do Poder Judiciário como instituição garantidora dos direitos” (BRASIL, 2021, online).

Esse macrodesafio colocado pelo CNJ é uma cláusula dura, no sentido de que não pode ser modificada pelo período de 06 (seis) anos, mesmo que haja mudança na gestão do órgão. No caso, entre os anos de 2021 e 2026, o Poder Judiciário deve buscar o fortalecimento da sua relação institucional para com a sociedade, por meio da linguagem simples, pois tem como objetivo a agilidade e produtividade na prestação jurisdicional. Assim, explicita-se a prioridade dada ao acesso à Justiça viabilizada pela mudança nos processos comunicativos.

Assim, a proposta dialoga com a Visual Law como metodologia de simplificação de linguagem jurídica. Essa e outras adaptações – como o uso de ferramentas tecnológicas

mais populares, a satisfação do usuário e a transparência nos dados – têm sido implementadas pelos Tribunais brasileiros a fim de fortalecer o relacionamento institucional do Judiciário com a sociedade, um dos macrodesafios definidos pela Estratégia Nacional do Poder Judiciário para o período de 2021 a 2026 (BRASIL, 2020a).

Dentre as iniciativas normativas para a implementação da Visual Law, estão a Resolução 347/2020, do Conselho Nacional de Justiça (BRASIL, 2020b); o Provimento 59/2020, da Corregedoria de Justiça do Maranhão (MARANHÃO, 2020); o Provimento 45/2021, do Poder Judiciário do Estado do Espírito Santo (ESPÍRITO SANTO, 2021); a Portaria 2/2021, da Seção Judiciária da Bahia (BAHIA, 2021); e a Portaria Conjunta 91/2021, do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios (DISTRITO FEDERAL, 2021).

Ainda sem atos normativos específicos, mas com incentivo interno, materiais orientadores e cursos de formação sobre a Visual Law<sup>2</sup>, a Justiça do Trabalho tem sido espaço para a inovação procedimental, com o uso complementar de resumos de sentenças em Visual Law. A partir do Agravo de Petição 0000024-79.2021.5.06.0008, do TRT6 (RECIFE, 2021); e Ação Trabalhista – Rito Ordinário 0000994- 55.2021.5.07.007, do TRT7 (FORTALEZA, 2021), na sequência, apresenta-se a aplicação recente da metodologia, de modo complementar aos textos jurídicos tradicionais, na Justiça do Trabalho.

### **Visual Law Aplicada: Sentenças e Acórdãos na Justiça do Trabalho**

A Justiça do Trabalho, em diferentes Tribunais, vem aplicando a Visual Law e demonstrando sua natureza inovadora e preocupação com acessibilidade, ao se falar, principalmente, na linguagem utilizada e os textos simplificados complementares, disponibilizados em Visual Law.

Com um pequeno intervalo de tempo entre as duas decisões, o desembargador

---

2 Para iniciativa do TRT23, ver: <https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/projeto-da-justi%C3%A7a-do-trabalho-busca-facilitar-compreens%C3%A3o-de-decis%C3%B5es-judiciais>. Acesso em: 26 abr. 2023; para iniciativa do TRT14, ver: <https://portal.trt14.jus.br/portal/noticias/corregedoria-do-trt-14-inova-e-implementa-recursos-de-visual-law-nas-atas-de-correicao>. Acesso em: 26 abr. 2023; para iniciativa do TRT6, ver: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2021/07/21/visual-law-iniciativa-piloto-usa-linguagem-grafica-para-facilitar-compreensao-de>. Acesso em: 26 abr. 2023; para iniciativa do TRT9, ver: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/mod/page/view.php?id=57260>. Acesso em: 26 abr. 2023.

Sérgio Torres Teixeira, em 04/11/2021; e a juíza Karla Yacy Carlos da Silva, em 21/12/2021, do TRT 6 e TRT 7, respectivamente, publicaram acórdão e sentença acompanhados do seu resumo em Visual Law. Observaremos as duas produções para analisar as contribuições do uso da metodologia para a facilitação da compreensão e promoção do acesso à linguagem jurídica e à Justiça.

O primeiro é o Agravo de Petição 000024-79.2021.5.06.0008, que trata de uma reclamação trabalhista que reivindicava o pagamento da multa prevista no artigo 467 da CLT sobre o aviso prévio indenizado. O resumo do acórdão foi incluído como se apresenta na sequência.

Figura – Resumo em Visual Law do TRT6

**PODER JUDICIÁRIO**  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO  
Primeira Turma

Processo n.º TRT: 000024-79.2021.5.06.0008 (ROPS)

Recorrente: [Redacted]    Recorrido: [Redacted]

Procedência: 8ª Vara do Trabalho do Recife/PE    Relator: Desembargador Sérgio Torres Teixeira

**RESUMO DO ACÓRDÃO**

✓ Relatório dispensado    ✓ Pressupostos processuais

**Argumentos apresentados:**

Reclamante (recorrente): Deferimento da multa de 50%, prevista no art. 467 da CLT, por falta de pagamento do aviso prévio indenizado.

Reclamado (recorrido): Indeferimento da multa de 50%, prevista no art. 467 da CLT, pelo fato de as verbas rescisórias já estarem quitadas.

**Sentença**

Juízo da 8ª Vara do Trabalho do Recife/PE: Indeferimento da multa de 50%, prevista no art. 467 da CLT.

**Acórdão**

1ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (Des. Sérgio Torres Teixeira):

- DEFIRO (concedo):**
  - Pagamento da multa prevista no art. 467 da CLT a incidir sobre o aviso prévio indenizado.
- DECLARO:**
  - Natureza indenizatória da parcela deferida.
- ACRESCENTO:**
  - Aumento o valor condenatório em R\$ 1.000,00 (mil reais);
  - Custas aumentadas em R\$ 20,00 (vinte reais).

**SERGIO TORRES TEIXEIRA**  
Desembargador Relator  
EMMT

Visual law por LOGQS - Processo, Hermenêutica e Tecnologia, Grupo de Pesquisa do PPGD/UNICAP.

Fonte: Recife, 2021.

Observam-se no resumo as informações de identificação do processo; além dos ícones gráficos que compõem o acórdão. É interessante comparar as informações como se apresentam tradicionalmente e em Visual Law. Destaca-se que as duas metodologias de comunicação são complementares, dado que há aspectos especializados e técnicos que constam naquele que, ao facilitar a compreensão da sentença, estão ausentes neste.

O que se apresenta no resumo do acórdão em Visual Law, indicando a dispensa de relatório e os pressupostos processuais (com o ícone “visto”/“aprovado” em verde), e explicitando os argumentos apresentados pelo reclamante (recorrente) e reclamado (recorrido) e a decisão referente a eles (deferido ou indeferido) (com os ícones que representam pessoas), na Certidão de Julgamento, lê-se:

Certifico que, na 22ª Sessão Ordinária (Telepresencial) realizada no dia 14 de julho de 2021, sob a presidência do Exmo. Sr. Desembargador IVAN DE SOUZA VALENÇA ALVES, com a presença do Ministério Público do Trabalho da 6ª Região, representado pela Exma. Sra. Procuradora Ângela Lôbo e dos Exmos. Srs. Desembargadores Sergio Torres Teixeira (Relator) e Eduardo Pugliesi, resolveu a 1ª Turma do Tribunal, por unanimidade, DAR PROVIMENTO ao apelo para deferir à reclamante o pagamento da multa prevista no art. 467 da CLT sobre o aviso prévio indenizado. Para efeito do comando contido no art. 832, § 3º, da CLT, declaro a natureza indenizatória da parcela deferida. Ao acréscimo condenatório, arbitra-se o valor de R\$ 1.000,00 (mil Reais). Custas majoradas em R\$ 20,00 (vinte Reais). Fundamentos da decisão: Relatório dispensado (artigo 852-I, da CLT). Dos pressupostos de admissibilidade Recurso tempestivo. Representação regular. Preparo desnecessário. Satisfeitos, assim, os pressupostos processuais, conheço do presente recurso, bem como das contrarrazões apresentadas. Do Mérito Da multa do art. 467 da CLT A reclamante insiste no deferimento da multa do art. 467 da CLT, alegando que a falta de pagamento do aviso prévio indenizado do ato demissional revelou ser incontroversa a parcela em questão. O juízo originário indeferiu a multa em epígrafe, entendendo inexistir parcela incontroversa. Divirjo, data venia. Na contestação, a reclamada alegou, verbis: “Não há de prosperar o pedido relativo à multa do art.467 da CLT, por ausência dos requisitos necessários à sua aplicação. O próprio Reclamante confessa ter recebido as verbas rescisórias, pleiteando apenas diferenças, além de que o teor da presente contestação revela a controvérsia que reside sobre as verbas

rescisórias perseguidas, todas devidamente quitadas. Improcede, pois, o referido pedido.” (grifos nossos). Na inicial, o reclamante vindicou o pagamento do aviso prévio indenizado, no valor de R\$1.058,00, alegando que o termo de rescisão encontra-se sem o pagamento do referido título (ID. 7354c4b - Pág. 4), o que foi deferido na sentença. Ora, indubitável que o contrato de trabalho objeto dos autos foi rescindido sem justa causa, por iniciativa patronal, conforme termo de aviso prévio anexado sob o Id. 2163873. Nesse contexto, a própria ré reconheceu, consoante excerto supratranscrito, o direito da reclamante às verbas rescisórias requeridas, quando afirmou ter realizado o pagamento. Em face da redação conferida pela Lei nº10.272 /2001, o adicional de 50% (cinquenta por cento) previsto no artigo 467 da CLT é devido apenas quando as verbas rescisórias incontroversas não forem pagas na sessão inaugural de audiência. Observando o TRCT trazido à colação (Id. 9546060, e86e32f) e respectivo comprovante de pagamento (Id. 5765679), conclui-se que todas as verbas rescisórias foram quitadas, à exceção do aviso prévio indenizado. Assim, o referido título trata-se, na verdade, de parcela incontroversa, a qual, não foi paga pela reclamada até a data de comparecimento à Justiça do Trabalho (audiência inaugural) (RECIFE, 2021, p. 4).

Semelhante método se dá com a sentença que é apresentada, em Visual Law, ao lado do malhete, ou martelo; e o acórdão, acompanhado do ícone de coletivo de pessoas, que identifica a 1ª Turma do TRT6 e o desembargador Sérgio Torres Teixeira, com a decisão (com os ícones de “visto” / “aprovado”, pessoa falando, e “atenção”, com a sinalização de exclamação em amarelo). No texto tradicional, tem-se no Dispositivo do Acórdão:

Logo, dou provimento ao apelo para deferir à reclamante o pagamento da multa prevista no art. 467 da CLT a incidir sobre o aviso prévio indenizado. Do Prequestionamento Declaro, por fim, que tal entendimento não tem o condão de violar nenhum dispositivo legal. Ademais, não se diga que o julgador estaria obrigado a se manifestar sobre toda a legislação invocada, bastando que forme seu convencimento e fundamente sua decisão (art. 93, inciso IX, da CF/88), o que ocorreu no caso concreto. Conclusão Diante do exposto, DOU PROVIMENTO ao apelo para deferir à reclamante o pagamento da multa prevista no art. 467 da CLT sobre o aviso prévio indenizado. Para efeito do comando contido no art. 832, § 3º, da CLT, declaro a natureza indenizatória da parcela deferida. Ao acréscimo condenatório, arbitro o valor de R\$ 1.000,00 (mil Reais). Custas majoradas em R\$ 20,00 (vinte Reais) (RECIFE, 2021, p. 5).

O segundo é a Ação Trabalhista – Rito Ordinário 0000994-55.2021.5.07.007,

trata do pedido de créditos trabalhistas, envolvendo o reconhecimento do direito a progressões horizontal, por antiguidade e por mérito, e a condenação ao pagamento de diferenças salariais com seus reflexos, além do benefício da gratuidade judicial. O resumo da sentença foi incluído como se apresenta, a seguir:

Figura – Resumo em Visual Law do TRT7

**PODER JUDICIÁRIO**  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO  
17ª VARA DO TRABALHO DE FORTALEZA

**#ParaLeigoEntender**  
LEGAL DESIGN | VISUAL LAW  
O presente resumo busca facilitar a compreensão da decisão proferida e proporcionar aos envolvidos um serviço acessível e mais humanizado.

**RESUMO DA SENTENÇA**

**ATOrd 0000994-55.2021.5.07.0007**  
RECLAMANTE: O. M. O. J.  
RECLAMADO: E. B. C. T.

**PARA VER A SENTENÇA**  
APONTE A CÂMERA DO CELULAR

**RESUMO DO PROCESSO / FUNDAMENTAÇÃO:**

**PETIÇÃO INICIAL**  
A parte Reclamante pretende a condenação ao pagamento de:  
1. Promoções horizontais por antiguidade de 2018 e 2020, e, por mérito, de 2021

**DEFESA**  
A Reclamada se defendeu afirmando:  
1. Não tem direito as promoções e que aplicou corretamente o Plano de cargos e carreiras de 2008.

**VEJAMOS O QUE FOI DECIDIDO:**

- ✓ **CONCEDO** promoção por antiguidade, relativa ao período de 2018, e, as diferenças salariais respectivas e seus reflexos em 13º salário, férias + 1/3, FGTS e anuênio.
- ✓ **CONCEDO** ao Reclamante os benefícios da Justiça Gratuita.
- ✓ **RECONHEÇO** a Reclamada o status de Fazenda Pública.
- ✗ **NÃO CONCEDO** promoção por mérito de 2019 e de antiguidade de 2020.
- ✗ **NÃO CONCEDO** o pedido de litigância de má-fé.

⚠ Por ter vencido em parte a parte Reclamante, concedo **honorários advocatícios** em favor dos advogados da parte Reclamante no percentual de 5% do valor da condenação.

⚠ Não há **honorários advocatícios** em favor dos advogados da parte Reclamada.

**KARLA YACY CARLOS DA SILVA**  
Juíza do trabalho Substituta

4 ORIENTADOR JURÍDICO | 10 SERVIÇOS DAS RESSURSADES | 16 SAL. JUSTIÇA GRATUITA

**LEGAL DESIGN VISUAL LAW** | #ParaLeigoEntender  
O presente resumo busca facilitar a compreensão da decisão proferida e proporcionar aos envolvidos um serviço acessível e mais humanizado.

Este é um documento meramente ilustrativo. Não substitui a sentença formal do processo. Assim, não deve ser utilizada como fundamento para eventuais recursos, uma vez que não possui força normativa.

Fonte: Fortaleza, 2021.

Com menos ícones, mas adotando outros recursos, como o QR code direcionando para a sentença completa em texto tradicional, esse texto em Visual Law, como primeiro, apresenta um cabeçalho sucinto, onde explicita os dados do

processo judicial.

Na sequência, o resumo e a fundamentação, indicados em caixas informativas, resumem e simplificam informações que, no processo judicial, ocupam quatro páginas (fls. 452-456). Como recurso complementar, o conteúdo completo, técnico e especializado conta com todos os dados relevantes para os profissionais do Direito envolvidos, e o resumo em Visual Law contempla as partes do processo judicial e à sociedade que, regra geral, são leigas ao juridiquês.

Por fim, a decisão, que no material resumido é apresentada com os ícones de “visto” / “aprovado”, “reprovado” e “atenção”, indicando o que foi concedido, reconhecido, não reconhecido, e informações sobre os honorários advocatícios, em sete linhas, com texto de fácil compreensão, usando a primeira pessoa do singular (“concedo”, “reconheço”, “não concedo”) e do plural (“vejamos o que foi decidido”), no texto tradicional equivale a:

Assim, verificando que a parte Reclamada deixou de proceder em 2018 com a promoção por antiguidade, julgo **PROCEDENTE** o pedido de **concessão de promoção por antiguidade, relativa ao período de 2018, e, conseqüentemente, as diferenças salariais respectivas e seus reflexos em 13o salário, férias + 1/3, FGTS e anuênio.**

**No que tange as promoções de 2019 e 2020, no que pese a parte Reclamada tenha realizado inobservando a ordem da concessão das promoções, a parte Reclamante recebeu os respectivos salários e reflexos, com base nas promoções concedidas. Deste modo, INDEFIRO o pedido de condenação ao pagamento de diferenças salariais e reflexos, relativa a promoções de 2019 e 2020, DETERMINO a parte Reclamada que altere, na ficha cadastral da parte Reclamante, para que faça constar na “Evolução de RS”:**

**01/10/2016 NM - 23 PROM HORIZ ANTIG-PCCS/2008**

01/11/2017 NM - 24 PROM HORIZ **MERITO**-PCCS/2008

01/10/2018 NM - 25 PROM HORIZ **ANTIG**-PCCS/2008

01/11/2019 NM - 26 PROM HORIZ **MERITO**-PCCS/2008

01/10/2020 NM - 27 PROM HORIZ **ANTIG**-PCCS/2008

Determino o recolhimento, pela parte Reclamada, da **Contribuição Previdenciária** (quotas patronal e empregado) incidente sobre as parcelas de natureza salarial ora deferidas, as quais integram o salário-de-contribuição. Autorizo a dedução da quota-parte de responsabilidade da parte Reclamante, por ser segurado obrigatório da

Previdência. O cálculo da contribuição previdenciária deve observar os critérios consagrados na súmula no 368 do Eg. TST. Autorizo a parte Reclamada a proceder à retenção do **Imposto de Renda** incidente, por força do disposto no artigo 46 da lei 8.541/92, sobre parcelas da condenação, observado o fato gerador do tributo e os critérios de cálculo consagrados na Súmula no 368 do Eg. TST. Quanto aos juros e **correção monetária, a decisão proferida nas ADC's 58 e 59 e nas ADI's 5.867 e 6.021 (18.12.2020) não tem aplicabilidade às demandas ajuizadas em face da Fazenda Pública**, haja vista que os dispositivos legais que determinam a **correção monetária e juros de mora** contra a **Fazenda Pública (art.1º-F da Lei no 9.494/97 e art. 100, § 12, da CF)**, foram impugnados pelas ADI's nos 4.357 e 4.425 e pelo RE nº 870947, com repercussão geral declarada (Tema nº 810).

[...]

Assim, **defiro** o requerimento formulado pela reclamada, para o fim de declarar que a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT **equipara-se à Fazenda Pública no que concerne aos prazos processuais, estando ainda dispensada do recolhimento das custas processuais e do depósito recursal para fins de interposição de recurso**. Deverá ser observado também, no caso de eventual condenação/execução contra a referida empresa, o disposto nos artigos 535 e seguintes do CPC, no art. 1º-F da Lei 9.494/97, bem como no art. 100 da CF/88.

Não merece prosperar o pedido de condenação do(a) reclamante nas cominações por litigância de má-fé, já que não verificada qualquer das hipóteses previstas no art. 17 do CPC, tampouco o dolo processual. Na forma do art. 790 § 3º da CLT, concedo ao Reclamante os benefícios da **Justiça Gratuita** (FORTALEZA, 2021, grifo original).

Vale destacar que, no trabalho da juíza Karla Yacy Carlos da Silva, ela dá suporte a sua iniciativa apresentando três dos Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável, da Organização das Nações Unidas (ODS/ONU): educação de qualidade; redução das desigualdades; e paz, justiça e instituições eficazes. Ao lado do título "legal design/ visual law", contextualiza: "#ParaLeigoEntender: O presente resumo busca facilitar a compreensão da decisão proferida e proporcionar aos envolvidos um serviço acessível e mais humanizado".

## Considerações Finais

As mudanças, nas esferas global e brasileira, orientadas pelo contexto do capitalismo e globalização e feitas mais urgentes pela pandemia da Covid-19 (2019-2023), repercutem no Direito.

Na Justiça do Trabalho não é diferente. Neste artigo, buscou-se demonstrar a aplicação da Visual Law nesse ramo, por meio das decisões judiciais proferidas no Agravo de Petição 0000024-79.2021.5.06.0008, do desembargador Sérgio Torres Teixeira, do TRT6, em 04/11/2021, e na Ação Trabalhista – Rito Ordinário 0000994- 55.2021.5.07.007, da juíza Karla Yacy Carlos da Silva, em 21/12/2021, do TRT7.

As duas iniciativas demonstram que a produção de um resumo de acórdão ou sentença complementar ao texto jurídico tradicional, torna seu conteúdo de mais fácil compreensão para pessoas leigas, indo ao encontro do incentivo do CNJ, outros atos normativos brasileiros e as iniciativas de promoção da Visual Law em diferentes TRT.

Tendo em vista o objetivo e o objeto deste estudo, ele não faz a indicação direta da repercussão da Visual Law em termos de acesso, como demonstram outras publicações do autor (SANTOS, 2022a; 2022b; SANTOS; MANDALOZZO, 2022; CRUZ; SANTOS, 2022), mas publiciza o trabalho dos TRT6 e TRT7; analisa sua produção em Visual Law, em termos de recursos e estratégias adotados; e sistematiza documentos e iniciativas que promovem a Visual Law no Direito brasileiro.

Além disso, por meio do desenvolvimento da pesquisa, constatou-se que há um movimento de modernização e promoção do acesso à Justiça, amparado pelo CNJ (BRASIL, 2021), que alcança os Tribunais Regionais do Trabalho. A adoção da Visual Law como metodologia complementar ao texto tradicional, em decisões judiciais, como demonstra a teoria e vem-se constatando na prática, promove a inclusão, e fortalece o processo de transformações e inovação que visa a eficácia e eficiência das instituições.

## Referências

BAHIA. Seção Judiciária da Bahia. **Portaria 2/2021**, que regulamenta, no âmbito do Juizado Especial Federal Adjunto à Vara Única da Subseção Judiciária de Campo Formoso/BA, o fluxo da instrução documentada, com possibilidade de utilização de recursos de Visual

Law..., 2021. Disponível em: <https://portal.trf1.jus.br/dspace/bitstream/123/269293/1/Portaria%202.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2023.

BERNHOEFT. Blog Bernhoeft. O Aumento das Reclamações Trabalhistas e a Importância da Gestão de Riscos de Terceiros. *In: Blog Bernhoeft*, Aumento das Reclamações Trabalhistas. 9 mar. 2016. Disponível em: <https://www.bernhoeft.com.br/blog/o-aumento-das-reclamacoes-trabalhistas-e-importancia-da-gestao-de-terceiros/>. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução 325/2020**, que dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, 2020a. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original182343202006305efb832f79875.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução 325/2020**, que dispõe sobre a Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026, 2020b. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original182343202006305efb832f79875.pdf>. Acesso em: 26 abr. 2023.

BRASIL. CNJ – Conselho Nacional de Justiça. **Estratégia Nacional do Poder Judiciário 2021-2026**, 2021a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/gestao-estrategica-e-planejamento/estrategia-nacional-do-poder-judiciario-2021-2026/>. Acesso em: 26 abr. 2023.

BUOSI, Ana Paula Assis; CARVINA, Maria Fernanda Dantas; TAKUSH, Silvia Mayumi Nishimura. Linguagem Jurídica Simples: primeira camada da informação jurídica no Visual Law. *In: SOUZA, Bernardo de Azevedo; OLIVEIRA, Ingrid Barbosa (Org.). Visual Law*. 2 ed. São Paulo: Thomson Reuters, 2022.

CARVALHO, L. A.; NEGRI, S. Innovations in the Legal Services Supported by the Use of Visual Law: the reality in Finland and Belgium, **Humanidades&Inovação**, v. 8, n. 47, 2021. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/5656>. Acesso em: 26 abr. 2023.

CRUZ, F. B. ; SANTOS, B. R. Desigualdade Digital e o Direito Fundamental à Internet. **Revista brasileira de direitos humanos**, v. 40, p. 66, 2022.

DE LUCA, A. Número de Processos Trabalhistas Dispara durante a Pandemia da Covid-19, publicado em 31/10/2021, às 23:03, na CNN Brasil, 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/numero-de-processos-trabalhistas-dispara-durante-a-pandemia-de-covid-19/>. Acesso em: 26 abr. 2023.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios. **Portaria Conjunta 91/2021**, que regulamenta o uso de linguagem simples e de direito visual no Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDF, 2021. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/publicacoes/publicacoes-oficiais/portarias-conjuntas-gpr-e-cg/2021>. Acesso em: 26 abr. 2023.

ESPÍRITO SANTO. Poder Judiciário do Estado do Espírito Santo. **Provimento 45/2021**, que dispõe sobre o tratamento e proteção de dados pessoais pelos delegatários de serviços extrajudiciais de notas e de registro que trata o art. 236 da Constituição da República, em cumprimento à lei Federal n. 13.709/2018, 2021. Disponível em: <http://www.tjes.jus.br/corregedoria/2021/04/09/provimento-no-45-2021-disp-09-04-2021/#:~:text=Disp%C3%B5es%20sobre%20o%20tratamento%20e,709%2F2018>. Acesso em: 26 abr. 2023.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *In*: **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

FORTALEZA. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **Ação Trabalhista – Rito Ordinário 0000994-55.2021.5.07.007**, de 21 de dezembro de 2021, 2021.

HAGAN, M. **A Visual Approach to Law**. Miscellaneous Law School Publications. 2017. Disponível em: <http://repository.law.umich.edu/miscellaneous/36>. Acesso em: 26 abr. 2023.

MARANHÃO. Tribunal de Justiça do Maranhão. **Provimento 59/2020**, que institui o programa de Compliance no âmbito da Corregedoria Geral da Justiça e dá outras providências, 2020, Disponível em: <https://www.tjma.jus.br/atos/cgj/geral/500429/205/pnao>. Acesso em: 26 abr. 2023.

RECIFE. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Agravo de Petição 000024-79.2021.5.06.0008**, de 4 de novembro de 2021, 2021.

SANTOS, B. R. A comunicação jurídico-digital no contexto do COVID-19 e a proposta da Visual Law / Legal-digital communication in the context of COVID-19 and the Visual Law Proposal. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, 2022a.

SANTOS, B. R. O Sistema de Justiça e Comunicação Digital: o amadurecimento decorrente da pandemia da Covid-19. *In: Estudos em Ciências Humanas e Sociais*, v.6. 1ed, 2022b.

SANTOS, B. R.; MANDALAZZO, S. S. N. **Visual Law Aplicada no Direito do Trabalho: estudo de caso Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 6 Região. Conjecturas**, v.22, p. 1617, 2022.

SOUZA, Bernardo Azevedo. **Atos Normativos sobre Visual Law que você Precisa Conhecer**. Bernardo de Azevedo. 15 set. 2021. Disponível em: <https://bernardodeazevedo.com/conteudos/atos-normativos-sobre-visual-law-que-voce-precisa-conhecer/>. Acesso em: 26 abr. 2023.

**PROCESSO nº 0000598-88.2020.5.09.0094 (ROT)**

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA (1009)**, provenientes da **MM. 2ª VARA DO TRABALHO DE FRANCISCO BELTRÃO**.

Por irresignação com a decisão de fls. 1604-1611, proferida pela Exma. Juíza HILDA MARIA BRZEZINSKI DA CUNHA NOGUEIRA, complementada pela decisão de fls. 1649-1650, recorrem as partes.

O recorrente MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, em razões recursais de fls. 1628-1645, pugna pela reforma do julgado quanto ao seguinte: a) MAJORAÇÃO DO VALOR FIXADO A TÍTULO DE MULTA POR DESCUMPRIMENTO; b) MAJORAÇÃO DO VALOR ARBITRADO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO.

Contrarrazões às fls. 1725-1734.

A recorrente M. L. S.A., em razões recursais M. L. S.A de fls. 1656-1673, pugna pela reforma do julgado quanto ao seguinte: a) OBRIGAÇÃO DE FAZER - TUTELA INIBITÓRIA; b) DANO MORAL COLETIVO; c) JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, porque se trata de ação movida pelo próprio *Parquet*.

A ação foi ajuizada em 19.8.2020 e a sentença foi prolatada em 03.12.2020.

## **II.**

### **FUNDAMENTAÇÃO**

#### **ADMISSIBILIDADE**

Presentes os requisitos legais de admissibilidade, CONHEÇO dos recursos interpostos e das contrarrazões.

#### **MÉRITO**

1.

**Recurso de M. L. S.A.**

a)

**OBRIGAÇÃO DE FAZER - TUTELA INIBITÓRIA**

**Análise conjunta com o recurso do autor.**

A ré argui que “nos casos de contrato de facção, por consistir em contrato civil, na área industrial e de natureza híbrida, especialmente quando evidenciada a ausência de exclusividade ou ingerência na administração da prestação de serviços, não é possível o reconhecimento da responsabilidade subsidiária entre as empresas, pois inaplicável a Súmula nº 331 do TST” o que torna improcedente a tutela inibitória. Argui que são “inaplicáveis ao contrato de facção a Lei 6.019/1974, ADF 324/DF e Tema 725 do STF ao caso concreto” e afirma que “ficou demonstrado nos autos que a recorrente cumpriu com o ônus que lhe cabia, sendo o fechamento da empresa B. F. uma situação abrupta e inesperada. Portanto, houve o cumprimento do dever legal de acompanhar a idoneidade e capacidade econômica das empresas subcontratadas”. Alega que “a recorrida não colheu um depoimento sequer durante as investigações, tampouco durante a instrução processual, baseando sua causa de pedir apenas em suposições e nos documentos juntados pelas empresas nos inquéritos civis”. Pontua que “Todos os fatos relacionados a conformidade são rigorosamente averiguados pelo setor de *compliance* da empresa, com fomento contínuo por parte da M. , para garantir o cumprimento não só da legislação trabalhista, mas de todo o ordenamento jurídico brasileiro”. Declara que “a cadeia de fornecedores da M. é 100% certificada pela ABVTEX, garantindo à sociedade que a empresa cumpre com as boas práticas de responsabilidade social” e que “No caso dos autos, demonstrando, de forma concreta, que a recorrente apurou a idoneidade e a capacidade econômica da B. F. , ao contrário do alegado pelo MPT, foi juntado aos autos os status de diversas auditorias internas da M. , bem como realizadas pela ABVTEX, dos fornecedores E. , bem como da subcontratada B. F. ”. Diz que “nas auditorias (ID. 60aef20), dentro dos padrões mais rígidos de controle, não foram verificadas irregularidades na cadeia de produção ao longo dos anos”. Afirma que “ao final do ano de 2019 a empresa B. F. , em evidente fraude, entrou documentos manipulados que demonstravam uma situação

inverídica”. Invoca a prova oral. Diz que “ao contrário do que alega o MPT e acolhido pelo MM. Juízo *a quo*, com base em UMA ÚNICA SITUAÇÃO PONTUAL, INESPERADA E SÚBITA, a ré fiscalizou adequadamente a B. F. , não podendo ser responsabilizada por um ato ilícito que não concorreu, sem culpa ou dolo, motivo pelo qual a tutela inibitória deve ser revista, com a reforma da r. sentença para julgá-la improcedente”.

Sucessivamente, afirma que a tutela inibitória deferida torna a obrigação inexecutável, porque “é genérica e indeterminada, o que inclusive impede o seu cumprimento no futuro”. Indaga “a partir de qual momento ficaria configurada a tolerância da recorrente em relação a uma eventual irregularidade? Ou como a M. pode saber se mantém contratada uma empresa que perdeu sua capacidade econômica? Vejam Vossas Excelências que seria necessária uma fiscalização/auditoria todos os dias para cumprir a tutela inibitória, o que torna inexecutável a obrigação, pois não há parâmetro objetivo para aplicação da multa”. Entende que “a imprecisão da tutela atenta contra a ordem econômica e a livre concorrência, ao passo que dificulta e impõe uma obrigação impossível de ser cumprida e que sequer está prevista em nosso ordenamento jurídico para os contratos de facção, inevitavelmente inviabilizando a atividade empresarial da M. dentro da jurisdição do Juízo *a quo*”. Pede que “a obrigação se limite a certificação da idoneidade e da capacidade econômica da empresa apenas no momento da contratação ou o preenchimento de condições específicas/objetivas, como por exemplo, a fiscalização a cada 6 meses das condições de trabalho”.

O autor MPT alega que a o valor da multa fixada na sentença não é hábil como meio de coação, que os termos da sentença expressam a gravidade da situação e pede que seja majorado o valor da multa para R\$ 50.000,00 por descumprimento.

Analisa-se.

A questão foi decidida na origem nos seguintes termos:

## 2. OBRIGAÇÃO DE FAZER. TUTELA INIBITÓRIA

Sustenta o Parquet, em suma, que a ré, ao não fiscalizar adequadamente integrante da sua cadeia produtiva, descumpriu dever legal de acompanhar idoneidade e capacidade econômica deste, não evitando, assim, a prática de atos contrários ao ordenamento juslaboral. Afirma que teve ciência, por meio de intimação judicial, da existência de ações

plúrimas ajuizadas por ex-empregados da empresa B. F. I. C. LTDA - EPP em razão do encerramento das atividades econômicas desta empresa, em data próxima ao Natal de 2019, sem quitação de verbas salariais e rescisórias. Relata que, após instauração de inquérito civil para apuração de possível responsabilidade da ré no fato acima mencionado, concluiu que esta descumpriu com seu dever legal de fiscalizar adequadamente referida empresa, integrante de sua cadeia produtiva. Aduz que diante da negativa da ré em firmar Termo de Ajuste de Conduta, mostrou-se necessário o manejo da presente ação civil pública a fim de evitar que novas irregularidades sejam praticadas pela ré. Em defesa, a Ré defende a legalidade do contrato de facção firmado com a contratada, E. I. C. C. LTDA., que, por sua vez, subcontratou a empresa B. F. I. C. C. LTDA - EPP. Argumenta que fiscalizou a idoneidade e capacidade econômica das empresas E. I. C. C. LTDA. e a B. F. I. C. C. LTDA - EPP, tendo agido esta última de forma ilícita com suas contratantes e com seus empregados. Alega que o encerramento das atividades da B. F. I. C. C. LTDA - EPP foi um fato inesperado, uma situação pontual e súbita, com a qual não concorreu, eis que cumpriu seu dever de fiscalizar, o que, em seu entendimento, demonstra ser improcedente a tutela inibitória postulada. Pois bem. Inicialmente cabe mencionar que não há discussão na presente demanda acerca da relação comercial havida entre a ré e seus fornecedores, contratados ou subcontratados, tampouco se pretende desconstituir os acordos firmados com os ex-empregados da B. F. I. C. C. LTDA - EPP. A controvérsia posta sob iudice gravita em torno do cumprimento pela ré do dever de fiscalizar adequadamente os fornecedores de sua cadeia produtiva de modo a inibir lesão a direitos dos trabalhadores e afronta ao ordenamento jurídico. Assim, irrelevantes as teses defensivas acerca da legalidade do contrato havido com as fornecedoras E. I. C. C. LTDA. e a B. F. I. C. C. LTDA - EPP, sobre a diferenciação do contrato de facção e da terceirização de serviços, assim como no tocante à regularidade dos acordos homologados em juízo. Partindo dessa premissa, passa-se a analisar o objeto da lide. É fato público, notório e incontroverso que a subcontratada B. F. I. C. C. LTDA - EPP encerrou suas atividades em dezembro/2019, de forma abrupta, sem quitar parcelas trabalhistas, inclusive o acerto rescisório, aos seus empregados. Depreende-se do contrato comercial firmado entre a ré e a sua fornecedora E. I. C. C. LTDA. que tanto esta quanto aquela são responsáveis por fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas por parte dos subcontratados (vide cláusula 2ª - fls. 733). Em aludido contrato há menção expressa acerca da realização de auditorias pela ré nos subcontratados para certificar a conformidade dos processos de produção e cumprimento de diversas obrigações, dentre elas, trabalhistas. Disposição idêntica consta no manual de fornecedores da ré (fls. 763/766). Diante dos termos da documentação supracitada, mostra-se totalmente insustentável a alegação defensiva de que a ré não tinha obrigação de fiscalizar as empresas integrantes de sua cadeia produtiva. Recordar-se, por oportuno, o dever legal de toda empresa em

contribuir para concretização dos objetivos fundamentais elencados na Constituição Federal, notadamente, o da valorização do trabalho. Por certo, uma das formas de se alcançar tal desiderato é fiscalizar adequadamente o cumprimento das obrigações trabalhistas pelos integrantes de sua cadeia produtiva, com os quais se mantém relação comercial, seja por meio de contratação direta ou subcontratação, hipótese dos autos. De fato, os documentos de fls. 749/750, corroborados pela prova testemunhal colhida na prova emprestada (depoimentos colhidos na audiência de instrução dos autos 0000370-17.2020.5.09.0126 e gravados no Pje Mídias), comprovam a realização de auditorias periódicas na subcontratada B. F. I. C. C. LTDA - EPP, cujos resultados apontam aprovação dos itens verificados, dentre eles obrigações trabalhistas. Nada obstante, o encerramento das atividades comerciais de citada subcontratada, deixando mais de uma centena de trabalhadores sem recebimento de seus direitos trabalhistas, evidencia, de forma inconteste, a ineficiência da fiscalização realizada pela ré, já que nos procedimentos de auditoria adotados não se identificou a inidoneidade e incapacidade econômica de aludida empresa. A tese defensiva no sentido de que a subcontratada manipulou documentos ou informações não se sustenta, porquanto os documentos de fls. 832/855, juntados aos autos pela própria ré, revelam atrasos nos pagamentos de verbas trabalhistas desde o mês de julho/2019. Observa-se que o salário do mês de julho/2019 foi quitado em 21/08/2019, ao passo que o salário de outubro /2019 foi efetuado em 22/11/2019 e a primeira parcela do 13º de 2019 paga em 6/12/2019. E não há nos autos nenhum elemento demonstrando adoção de medidas corretivas para sanar tais irregularidades. Neste contexto, entendo justificada a tutela inibitória postulada pelo Parquet a fim de se evitar outros incidentes como o ocorrido com os empregados da subcontratada B. F. I. C. C. LTDA - EPP. Condena-se, pois, a ré a se abster de contratar ou manter contratado, de admitir ou de tolerar integrante de sua cadeia produtiva que não possua idoneidade ou capacidade técnica e econômica, atributos que deverão ser verificados, de forma efetiva, não só na contratação, mas ao longo da execução do contrato comercial. Em caso de descumprimento da obrigação acima, fixa-se multa no importe de R\$10.000,00 (dez mil reais), a teor do disposto no Art. 84, § 4º, do CDC c/c com Arts. 139, IV e 497, ambos do CPC/2015. Compete à ré, da forma que melhor lhe aprouver, rever seus procedimentos fiscalizatórios, incluindo a periodicidade que deverão ser realizados, de modo a garantir o cumprimento da obrigação de fazer supra determinada, bem como manter registros e evidências hábeis a demonstrarem a capacidade técnica e econômica de seus contratados e subcontratados ao longo da execução do contrato, assim como das medidas adotadas para corrigir as irregularidades detectadas. Esclarece o juízo que as retro foram fixadas com esteio no princípio *astreintes* da razoabilidade e considerando a possibilidade de se modificar o valor, em momento oportuno, caso necessário (art. 537, § 1º, do CPC/2015). Eventuais penalidades serão vertidas em favor

do fundo de defesa dos direitos difusos (Art. 13 da LACP). Registra-se, desde já, que a execução provisória de eventuais multas deverá ser requerida em processo autônomo, para evitar tumultos e possibilitar o regular trâmite processual destes autos perante o órgão *ad quem*. Por fim, observe-se que a tutela inibitória retro deferida tem efeitos locais, ou seja, na jurisdição deste juízo, ilação extraída da OJ 130 da SDI-I do TST.

É incontroverso nos autos que a ré M. L. S.A. contratou a empresa E. I. C. C. LTDA para que esta lhe forneça produtos produzidos nos termos de compra, e, que esta empresa subcontratou a empresa B. F. I. C. C. LTDA - EPP em relação ao objeto contratual principal.

A situação fática em que se baseia a presente demanda, e outras com ela conexas, tem origem no descumprimento de obrigações laborais por parte da empresa B. F. I. C. C. LTDA - EPP.

A ré aduz que houve contrato de facção.

O contrato de facção não é uma mera compra e venda de produto. No contrato de facção uma empresa fornece produtos semiacabados a outra empresa para que os complete com sua mão de obra.

De acordo com a jurisprudência do c. TST, o contrato de facção não incita a responsabilidade subsidiária da súmula 331 do mesmo Sodalício se não houver ingerência da empresa contratante na empresa contratada (exemplo: RR-141-82.2012.5.12.0052, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 18/06/2021).

Tal entendimento, contudo, não privilegia a ré, porque ela mesma admite que realizou diversas auditorias internas e que fiscalizou adequadamente a empresa B. F. . Os documentos de fls. 747-745, com o timbre da ré, comprovam que esta realizou auditorias nas empresas E. e B. F. . O Termo de Compromisso Ajustamento de Conduta 1834/2010 (fls. 867 e seguintes) confirma o compromisso da ré em realizar auditorias envolvendo a camada produtiva do setor de confecções, incluindo fornecedores diretos e terceirizações sucessivas. O Programa de Conformidade de Fornecedores elaborado pela ré tem as Leis trabalhistas como um dos itens de avaliação (fls. 753 e

seguintes).

Logo, houve ingerência por parte da ré, o que viabiliza a sua responsabilização de caráter subsidiário por terceirização.

O julgamento paradigmático proferido pelo e. STF no recurso extraordinário 958.252/MG (acórdão publicado no DJE em 13.9.2019) fixou a tese 725 no seguinte sentido: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

Ao referendar a licitude da terceirização, o e. STF reconheceu que o fenômeno é importante para o desenvolvimento da sociedade. Tão importante que o próprio Estado se vale dela a anos, sendo salutar que os órgãos que realizam a guarda de direitos laborais também fiscalizem as terceirizações levadas a efeito pelo próprio Estado (no que se inclui o Poder Legislativo, o Poder Judiciário, e porque não, o próprio Ministério Público), haja vista a enorme quantidade de ações trabalhistas que revelam problema na fiscalização dos direitos laborais derivados dos contratos de terceirização, dos quais a iniciativa pública tem se beneficiado.

E, por conta do julgamento da ADPF 324/DF, o e. STF proferiu a seguinte ementa:

Ementa: Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade. 2. A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade. **3. A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações. 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a**

**constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993).** 5. A responsabilização subsidiária da tomadora dos serviços pressupõe a sua participação no processo judicial, bem como a sua inclusão no título executivo judicial. 6. Mesmo com a superveniência da Lei 13.467/2017, persiste o objeto da ação, entre outras razões porque, a despeito dela, não foi revogada ou alterada a Súmula 331 do TST, que consolidava o conjunto de decisões da Justiça do Trabalho sobre a matéria, a indicar que o tema continua a demandar a manifestação do Supremo Tribunal Federal a respeito dos aspectos constitucionais da terceirização. Além disso, a aprovação da lei ocorreu após o pedido de inclusão do feito em pauta. 7. Firmo a seguinte tese: “1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993”. 8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado. (ADPF 324, Relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/08/2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-194 DIVULG 05-09-2019 PUBLIC 06-09-2019, grifos acrescidos).

Assim, de acordo com o entendimento estabelecido pelo e. STF, a empresa que contrata outra sob a terceirização tem o dever de verificar a idoneidade e a capacidade econômica da empresa terceirizada. Esse comportamento não se restringe à verificação de tais requisitos somente no momento da assinatura do contrato, pois o pacto de terceirização se estende no tempo, devendo ser acompanhado pela empresa que utiliza a terceirização em sua cadeia de produção.

Urge destacar que a 2ª Turma do e. TRT da 9ª Região já julgou recurso na Ação Civil Pública 0000371-02.2020.5.09.0126 (de relatoria da Exma. Desª Cláudia Cristina Pereira, acórdão publicado em 14.5.2021), envolvendo o MPT e a empresa E. I. C. C. LTDA, em decorrência da mesma subcontratação para a empresa B. F. I. C. C. LTDA - EPP, com a mesma prova oral advinda dos autos 0000370-17.2020.5.09.0126. Por isso, transcreve-se a fundamentação do mencionado *decisum*, que passa a integrar o presente como razão de decidir:

## TUTELA INIBITÓRIA - ASTREINTES

(Análise conjunta)

O reclamado sustenta que não teve qualquer responsabilidade em relação ao encerramento fraudulento das atividades desenvolvidas pela empresa B. F. I. C. C. LTDA - EPP. Destaca que manteve mera relação comercial (contrato de facção) com a empresa referida por 5 anos e que durante o período a empresa B. era idônea financeiramente. Afirma que em dezembro/2019, quando a empresa B. encerrou as suas atividades, não quitou as verbas rescisórias de seus funcionários e também acusou prejuízos à recorrente e outras empresas clientes. Ressalta que outras verbas trabalhistas estavam quitadas justamente por conta da fiscalização exercida. Requer, portanto, seja afastada a sua condenação à tutela inibitória, bem como no pagamento de astreintes. O Ministério Público do Trabalho, por sua vez, requer a majoração do valor da multa em caso de descumprimento da tutela inibitória concedida para o valor de R\$ 50.000,00.

Análise.

Necessário frisar que o contrato de facção constitui uma espécie de negócio jurídico pelo qual uma empresa entrega a outra produtos semielaborados, para que esta finalize sua confecção, inexistindo fornecimento de mão-de-obra, mas apenas dos produtos acabados. Assim, para que esta modalidade de contrato seja considerada legítima, também para a seara trabalhista, torna-se necessário que não haja ingerência por parte da contratante na produção na contratada e nem exclusividade na prestação de serviço.

Tratando-se de contrato de facção válido, de natureza meramente civil, não há como atribuir qualquer responsabilidade à empresa tomadora. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é majoritária ao adotar essa interpretação jurídica:

RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONTRATO DE FACÇÃO. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 331, IV, DO TST. O contrato de facção tem por objeto o fornecimento de produtos acabados, motivo pelo qual não se confunde com o contrato de prestação de serviços, na modalidade de fornecimento de mão de obra, previsto na Súmula 331/TST. No caso, o Tribunal Regional consignou que: - não consta do processo nenhuma prova que demonstre a ingerência da segunda ré na administração da primeira requerida, muito menos nos serviços executados pela autora. Ademais, o período abrangido pelas notas fiscais subscritas em nome de empresas distintas coincide com o do contrato da autora, do que deflui a ausência de exclusividade quanto às atividades contratadas- (fl. 338). Dessa forma, sem exclusividade e sem ingerência, evidencia-se típico contrato de facção a afastar a responsabilidade subsidiária. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (TST-RR: 5416220135120052 , Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 03/09/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/09/2014)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA . CONTRATO DE

FACÇÃO. NÃO DESVIRTUAMENTO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. INEXISTÊNCIA. O TRT fixou que a hipótese é de contrato de facção, atuando a reclamante como costureira de confecção, na execução de serviços de acabamento, incluídos os eventuais aviamentos, afastando a configuração de terceirização de serviços e a responsabilidade subsidiária da segunda reclamada. O contrato de facção é aquele de natureza civil em que a indústria contrata empresa para o fornecimento de produtos prontos e acabados, sem qualquer ingerência na produção, não tendo como objetivo, portanto, o fornecimento de mão de obra mediante a intermediação de empresa prestadora de serviços. Na moldura fática delineada pelo acórdão regional, intangível em face da Súmula nº 126 do TST, não ficou demonstrado o desvirtuamento do contrato de facção, de modo que não é possível reconhecer a terceirização de serviços, o que afasta a aplicação do item IV da Súmula nº 331 do TST. Agravo de instrumento desprovido. (TST-AIRR: 887120115150014, Relator: Arnaldo Boson Paes, Data de Julgamento: 19/11/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/11/2014)

Ou seja, válido o contrato de facção não há que se falar em responsabilidade subsidiária da empresa que contrata o fornecimento de produtos acabados, pois há que se preservar a liberdade econômica das atividades empresariais. Todavia, como é evidente, essa liberdade de iniciativa e de negociação contratual não pode ser feita de forma a burlar direitos trabalhistas, porque estes devem ser tutelados, de acordo com nosso regime constitucional de proteção ao empregado e seus direitos (art. 7º da CF).

O art. 8º da CLT dispõe que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos constitucionais da CLT. Desse modo, esta previsão, aliada ao princípio da primazia da realidade sobre a forma e a teoria da cegueira deliberada corroboram para eventual afastamento da tese acima explicitada no que tange ao contrato de facção e a irresponsabilidade do adquirente. Nesse viés, quando presentes elementos fraudulentos descaracterizadores da avença em comento, acarretará a responsabilidade do contratante, nos moldes da Súmula 331, TST. Tal situação dar-se-á quando comprovada a exclusividade da comercialização do produto, bem como a existência de fiscalização e interferência da tomadora sobre a administração da contratada para com a produção e a relação com seus empregados. Nesse sentido, aliás, também já decidiu o C. TST.

Ademais, é necessária a verificação da idoneidade financeira das empresas integrantes da cadeia produtiva para garantir que os direitos sociais de toda a mão-de-obra que participa do processo sejam observados e pagos. Assim, cumpre analisar a matéria fática ora envolvida, a fim de verificar se houve desvio de finalidade nesse contrato ou não.

No caso, a reclamada firmou contrato comercial com a empresa B. F. (fls. 639 e ss.), sendo esta obrigada a fabricar e fornecer produtos para a E. estando a sua atuação inserida na cadeia produtiva da ré. Em que pese

o contrato afastar qualquer responsabilização da E. pelo pagamento de verbas trabalhistas devidas pela B. F. , é facultado à E. a solicitação a qualquer tempo de documentação relativa aos recolhimentos e pagamentos trabalhistas.

Os documentos de fls. 729 a 744 indicam o atraso no pagamento de salários de julho/2019, outubro/2019, bem como a 1ª parcela do 13º salário de 2019 relativos aos funcionários da B. F. .

Na audiência de instrução realizada nos autos nº 0000370-17.2020.5.09.0126, adotada como prova emprestada, a testemunha A. M. C. , que trabalha para a ré desde setembro de 2016 como assistente de processo, declarou que a empresa E. trabalha com a confecção de jeans, tendo como clientes empresas como a M. , R. , P. , dentre outras. Declarou que a empresa E. terceiriza sua mão-de-obra de confecção e acabamentos e que possui em trono de 600 empregados. A testemunha afirmou que a empresa E. faz o controle de todos os documentos de seus subcontratados, dentre eles a B. F. , e que mensalmente verifica folha de salários, funcionários, pagamento de impostos, sendo que se a empresa terceirizada não encaminhar a documentação, a E. cobra o envio. Afirmou que a empresa B. F. encaminhava a documentação para fiscalização mensalmente e que a E. soube do fechamento da B. no dia de seu encerramento. Declarou que a E. mandou funcionários até a B. F. para verificação de questão de qualidade dos produtos produzidos. Negou que a E. tenha constatado o atraso no pagamento de salários por parte da B. F. relativos a julho e outubro de 2019.

A testemunha F., que trabalha para a E. desde 2014, declarou que a empresa possui fabricação própria de peças, bem como efetua a subcontratação de serviços. A empresa possuía acordo de produção com a B. F. para que esta efetuasse a produção de determinadas peças. Afirmou que há um controle de qualidade interno das peças que chegam até à E. e antes de o pedido ser entregue a Empresa M. faz por meio de uma empresa terceirizada, através de amostragem. A testemunha declarou que vai em nome da E. a todos os subcontratados para fazer uma auditoria com o intuito de observar o preenchimento dos requisitos para a aquisição da certificação pela ABEVETEX. Afirmou que após o encerramento da B. F. a E. soube que houve a continuidade da produção por meio de outra empresa pertencente aos mesmos sócios e denominada M.. A testemunha não soube explicar como que a empresa E. não percebeu atrasos no pagamento de salários em julho/2019 apesar das auditorias regulares efetuadas.

Pois bem.

No contrato de facção padrão, a fiscalização é restrita ao objeto do contrato, sua qualidade e quantidades, em nada se relacionando com a administração da confecção contratada. Pela análise da prova testemunhal denota-se que a fiscalização da E. sobre a B. F. se restringia ao objeto do contrato, relacionado à qualidade e quantidade da produção. Todavia, ficou comprovado que a E. efetuava uma fiscalização trabalhista sobre os empregados da B. F. , já que mensalmente a E. exigia

o envio de comprovantes de pagamento de salários, FGTS, recolhimentos previdenciários, dentre outros, relacionados aos empregados da B. F. . Porém, apesar da realização das auditorias periódicas, o atraso no pagamento de salários não constatado pela E. e o encerramento repentino das atividades pela B. F. , que não efetuou o pagamento de verbas rescisórias de centenas de trabalhadores, revela a ineficiência da fiscalização efetuada pela E. .

Assim, diante da ineficiência das auditorias, que não constataram o atraso no pagamento de salários dos empregados da B. F. e evidenciaram a inidoneidade financeira da subcontratada, ao menos desde julho de 2019, entendo que a tutela inibitória concedida pelo juízo a quo é proporcional e adequada para evitar que outros subcontratados tenham seus direitos trabalhistas desrespeitados.

Por tais motivos, mantenho a condenação imposta pelo juízo de origem para que a ré a se abstenha de contratar ou manter contratado, de admitir ou de tolerar integrante de sua cadeia produtiva que não possua idoneidade ou capacidade técnica e econômica, atributos que deverão ser verificados, de forma efetiva, não só na contratação, mas ao longo da execução do contrato comercial.

Com relação ao valor da astreinte de R\$ 10.000,00 fixada, em caso de descumprimento da tutela inibitória este Colegiado esclarece que a finalidade primordial da astreinte é assegurar a efetividade da prestação jurisdicional, visa-se, dessa feita, garantir o cumprimento da obrigação, consoante dicção do art. 497 do CPC.

A multa coercitiva, denominada por muitos de astreinte, deverá ter seu valor fixado a partir das particularidades do caso concreto, a fim de que seja apta a influenciar e convencer o devedor de que a melhor alternativa é o cumprimento da obrigação. Trata-se de uma espécie de “pressão psicológica” sobre o devedor.

Nesse contexto, referido montante a ser fixado não pode ser irrisório ao ponto de estimular o descumprimento da obrigação, e tampouco deve ser excessivo, de modo que o devedor não tenha como pagá-lo.

Como explicam Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero: “Para que a multa coercitiva possa constituir autêntica forma de pressão sobre a vontade do demandado, é fundamental que seja fixada com base em critérios que lhe permitam alcançar seu fim. Assim é que o valor da multa coercitiva não tem qualquer relação com o valor da prestação que se quer observada mediante a imposição de fazer ou não fazer. As astreintes, para convencer o réu a adimplir, devem ser fixadas em montante suficiente para fazer ver ao réu que é melhor cumprir do que desconsiderar a ordem do juiz. Para o adequado dimensionamento da multa, afigura-se imprescindível.” (Código que o juiz considera a capacidade econômica do demandado de Processo Civil Comentado. São Paulo: RT, 2013, p. 429).

Assim, ao considerar o caso em questão, entendo que o valor fixado por violação, em análise perfunctória, parece ser insuficiente para o cumprimento da finalidade de estimular o cumprimento da legislação

pela ré, razão pela qual entendo necessária a sua majoração para R\$ 50.000,00, conforme requerido na petição inicial.

Destarte, e diante dessas ponderações, é correto entender que o juízo da execução, se acaso o valor da multa, na prática, se mostre excessivo ou insuficiente, poderá modificar tanto o valor quanto a periodicidade da sanção (§ 6º do art. 461 do CPC, art. 537, § 1º, I e II, do CPC/2015), com o intuito de evitar-se que as astreintes se tornem manifesto e intolerável veículo de enriquecimento sem causa, o que é repudiado por nosso ordenamento, afinal, tem dissonância com o devido processo legal. Tais observações são necessárias para se deixar consignado que, neste momento processual, não é possível dimensionar o valor global da multa para potencial avaliação de sua conformação aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Diante de todo o exposto, **nego provimento ao recurso ordinário do réu e dou provimento ao recurso ordinário do autor para majorar o valor da multa pelo eventual descumprimento da tutela inibitória para R\$ 50.000,00.**

Conforme se vê na fundamentação citada, a prova oral confirma que: a empresa E. confecciona vestuário para a ré M. ; a empresa E. terceiriza a confecção e o acabamento tendo a empresa B. F. como uma de suas subcontratadas; a empresa E. verifica, entre outras coisas, a folha de salários mensalmente e cobra a entrega de documentação da subcontratada; apesar da fiscalização, a empresa E. não constatou o atraso no pagamento de salários por parte da empresa B. F. .

Restou confirmado pelos documentos de fls. 832-855 a ocorrência de atrasos nos pagamentos de verbas trabalhistas dos empregados da empresa B. F. desde o mês de julho de 2019 para mais de 100 trabalhadores, sem a adoção de medidas corretivas. Além disso, constou na sentença que a empresa B. F. encerrou as atividades em dezembro de 2019 sem quitar o acerto rescisório dos empregados. Tais circunstâncias não retratam “uma única situação, pontual, inesperada e súbita” como diz a demandada. Portanto, restou demonstrado que a fiscalização das obrigações laborais levada a efeito pela ré não surtiu o efeito que era de se esperar.

No que tange à tutela inibitória, foi deferido o seguinte:

Condena-se, pois, a ré a se abster de contratar ou manter contratado, de admitir ou de tolerar integrante de sua cadeia produtiva que não possua idoneidade ou capacidade técnica e econômica, atributos que deverão ser verificados, de forma efetiva, não só na contratação, mas ao longo da execução do contrato comercial. Em caso de descumprimento da obrigação acima, fixa-se multa no importe de R\$10.000,00 (dez mil

reais), a teor do disposto no Art. 84, § 4º, do CDC c/c com Arts. 139, IV e 497, ambos do CPC/2015.

Compete à ré, da forma que melhor lhe aprouver, rever seus procedimentos fiscalizatórios, incluindo a periodicidade que deverão ser realizados, de modo a garantir o cumprimento da obrigação de fazer supra determinada, bem como manter registros e evidências hábeis a demonstrarem a capacidade técnica e econômica de seus contratados e subcontratados ao longo da execução do contrato, assim como das medidas adotadas para corrigir as irregularidades detectadas.

Não se infere que o provimento jurisdicional seja genérico ou indeterminado ou que impeça o seu cumprimento no futuro.

Contudo, não há como se negar que as expressões “idoneidade” e “capacidade técnica e econômica” são termos abertos sujeitos à interpretação.

Assim, melhor adequando o julgado de origem, e sobretudo por questão de competência, **deve-se acrescer que:** os atributos da “idoneidade” e “capacidade técnica e econômica” para o efeito da presente demanda dizem respeito ao pagamento tempestivo das verbas decorrentes dos contratos de trabalho. Ademais, para efeito de constatação da irregularidade, cabe à ré definir a periodicidade como restou fixado na decisão de origem, mas, para evitar a imposição de obrigação abusiva, **deve-se estabelecer que** a multa não será devida se a ré sanar eventual falta de pagamento ao trabalhador até o mês seguinte em que a obrigação deveria ter sido satisfeita, ou, no caso de atraso salarial, adotar medida que corrija efetivamente o problema até o mês seguinte ao segundo atraso. Tais balizas servem de estímulo para que a ré fiscalize a contento o cumprimento das obrigações laborais das empresas que contrata e ao mesmo tempo permitem que a obrigação seja capaz de ser cumprida e aferida de modo objetivo.

Por fim, em relação ao valor da multa, adota-se na íntegra o que constou na decisão 0000371-02.2020.5.09.0126, acima transcrita para majorar, de R\$ 10.000,00, o valor para R\$ 50.000,00.

Ante todo o exposto, **DÁ-SE PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso da ré para alterar a tutela inibitória nos termos expostos.

**DÁ-SE PROVIMENTO** ao recurso do autor para majorar o valor pelo

descumprimento da tutela inibitória para R\$ 50.000,00.

**b)**

**DANO MORAL COLETIVO**

**Análise conjunta com o recurso do autor.**

A ré afirma que “inexiste CULPA e NEXO DE CAUSALIDADE pelo ato da B. F. (que fornecia para diversas empresas, como a R. , por exemplo), motivo pelo qual não há que se falar em responsabilidade civil, restando violados, até o momento, os artigos 186, 187 e 927 do Código Civil de 2002”, que “não há que se falar em omissão ou negligência da M. no caso concreto, sendo o fechamento da B. F. uma situação completamente inesperada e abrupta (os empregados pleitearam nas reclamações trabalhistas apenas verbas rescisórias, sendo que as demais obrigações da B. F. estavam em dia, o que reforça que a recorrente fazia o acompanhamento de sua cadeia produtiva)”, que “com o encerramento inesperado das atividades e sumiço dos proprietários da B. F. , não houve a entrega da mercadoria referente a antecipação dos valores (o que pode ser comprovado nos autos do processo nº 0000929-07.2019.5.09.0094, no qual a E. , após firmar diversos acordos com os empregados, necessitou de ordem judicial para retirar um material retido dentro da fábrica fechada)”, que “a B. F. , além de agir ilícitamente com seus empregados, também agiu de má-fé com a M. e a E. , que pagou de boa-fé os valores ajustados contratualmente por uma produção que sequer recebeu”, que “A situação ocorrida com a B. F. foi tão pontual e abrupta que nunca houve qualquer registro de denúncias nos canais de comunicação da empresa, tampouco apontamento de irregularidade nas auditorias ao longo dos anos”, que “há mais de 10 anos existe um monitoramento contínuo da cadeia de fornecimento, com diversas ações vinculadas, visando coibir qualquer tipo de mão de obra irregular, melhorar as condições dignas e adequadas de trabalho, e reduzir os impactos sobre questões ambientais na sua cadeia de fornecimento”, que “a recorrente M. estabeleceu uma política de responsabilidade social em sua cadeia de fornecimento, cumprindo com as mais rígidas regras para ingresso e permanência de empresas fornecedoras de produtos têxteis, não podendo prever situações abruptas e atos de má-fé de terceiros”, que “Os fatos narrados pelo autor não concluem pela ocorrência de uma prática ilícita, vez que não há prova de abuso de direito praticado

pela M. e, principalmente, porque de fato ocorreu a fiscalização do fornecedor B. F. ", que "ao contrário do que restou decidido em 1ª instância, com base em UMA ÚNICA SITUAÇÃO PONTUAL, INESPERADA E SÚBITA, a recorrente fiscalizou adequadamente a B. F. , não podendo ser responsabilizada por um ato ilícito que não concorreu, sem culpa ou dolo, motivo pelo qual requer o provimento do presente apelo a fim de julgar improcedente o pedido de danos morais coletivos". Requer a exclusão da condenação em indenização por dano moral coletivo, ou, sucessivamente, a minoração do valor fixado.

O autor diz que a condenação em dano moral coletivo representa apenas 10% do pleiteado, que o valor não é pato para recompor integralmente o patrimônio ético-moral da coletividade, que restou comprovado o descumprimento do dever legal de fiscalizar adequadamente os fornecedores de sua cadeia produtiva, que resultou em desemprego inesperado e ausência de pagamento das verbas rescisórias de mais de 100 trabalhadores, ajuizamento de mais de 90 ações e acordos judiciais em valores inferiores aos alegados como devidos. Pontua que a ré M. L. S.A. tem lucro de enorme monta, considerável porte econômico ("capital social de R\$ 1.471.959.463,94"), invoca a gravidade e a extensão das infrações e sustenta que a "Diferença entre o valor pago e o pretendido pelos trabalhadores" é de "R\$ 960.996,23". Pugna que o valor da indenização seja majorado para R\$ 1.000.000,00.

Analisa-se.

A questão foi decidida na origem nos seguintes termos:

### 3. DANO MORAL COLETIVO

Requeru o Parquet a condenação da ré na obrigação de pagar a importância de R\$1.000.000,00 (um milhão de reais), a título de indenização por dano moral coletivo, reversível para o Fundo dos Direitos Difusos (FDD) ou para outro fundo, que atenda ao disposto no art. 13 da Lei n. 7.347/1985 (Lei da Ação Civil Pública), ou ainda para instituições beneficentes que realizam trabalhos de relevância social. Alegou, como fundamento para a reparação postulada, que a omissão da ré na fiscalização dos integrantes de sua cadeia produtiva vulnerou o patrimônio ético-moral da coletividade. Defende-se a ré ao argumento preponderante de que não provocou ou concorreu com o encerramento das atividades da empresa, eis que cumpriu com seu dever legal de fiscalizar a idoneidade e capacidade econômica das empresas com as quais mantém contrato de facção assim como das subcontratadas. Pois

bem. Segundo lições de Xisto Tiago de Medeiros Neto ( O Dano Moral Coletivo *in* e a sua reparação. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, p. 15, v.4, n. 38, mar. 2015), *em conceito atento às linhas atuais de fundamentação da teoria da responsabilidade civil, tem-se que o dano moral coletivo corresponde à lesão a interesses ou direitos de natureza transindividual, titularizados pela coletividade, considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões (grupos, classes ou categorias de pessoas), em decorrência da violação inescusável do ordenamento jurídico.* Nessa senda, como é sabido, a valorização do trabalho constitui um dos princípios fundamentais consagrados na Constituição Federal, sendo dever das empresas contribuírem para consecução desse princípio, o qual também está inserido nas normas que regem a atividade econômica nacional. Destaca-se que a própria ré inclui a responsabilidade social (compreende condutas empresárias éticas que contribuem efetivamente para o desenvolvimento social, ambiental e econômico do país) dentre os objetivos do acordo de fornecimento entabulado com a empresa E. I. E. C. D. C. LTDA., como se vê na cláusula 1ª às fls. 732. No caso vertente, conforme exposto no tópico antecedente, foi comprovado o descumprimento pela ré de seu dever legal de fiscalizar de forma eficiente e adequada os integrantes de sua cadeia produtiva. Tal conduta, inegavelmente, contribuiu para o dano causado a mais de uma centena de trabalhadores da região desta comarca, o qual teve grande repercussão na sociedade local. Ao negligenciar com seu dever legal, a reclamada praticou conduta antijurídica, que afronta diretamente a dignidade dos trabalhadores e atinge também a sociedade de modo geral, porquanto o respeito ao ordenamento jurídico vigente é patrimônio de toda a coletividade. Comprovada a conduta antijurídica, o dano e a culpa, exsurge o dever de reparação. Como é cediço, a indenização se mede, dentre outros fatores, pela gravidade da conduta, pela extensão do dano e suas implicações, pela capacidade econômica das partes e também pela finalidade da indenização enquanto instituto jurídico: compensar o dano efetivado e evitar novos. Não se pode perder de vista, ainda, a manutenção das atividades empresariais. Sopesando os parâmetros acima, em que pese o porte financeiro da ré, esta não foi a única responsável pelo dano causado aos trabalhadores e à sociedade local, o que deve ser levado em conta para arbitrar o valor da indenização. Assim, considerando os parâmetros acima descritos e com esteio nos princípios da razoabilidade e proporcionalidade, arbitra-se em R\$100.000,00 (cem mil reais) o valor da indenização pelos danos morais coletivos. Compete ao Parquet indicar ao juízo qual a instituição será beneficiária da indenização ora deferida, destinando-a, preferencialmente, para entidade que tenha por finalidade o desenvolvimento e a melhoria das condições de trabalho, com atuação no Estado do Paraná. Após o trânsito em julgado desta decisão, o Parquet deverá ser intimado, especificamente, para fornecer os dados da instituição que será contemplada. Fica a cargo do Ministério Público do Trabalho fiscalizar a utilização dos recursos

financeiros transferidos.

Urge destacar que a 2ª Turma do e. TRT da 9ª Região já julgou recurso na Ação Civil Pública 0000371-02.2020.5.09.0126 (de relatoria da Exma. Desª Cláudia Cristina Pereira, acórdão publicado em 14.5.2021), envolvendo o MPT e a empresa E. I. C. C. LTDA, em decorrência da mesma subcontratação para a empresa B. F. I. C. C. LTDA - EPP, com a mesma prova oral advinda dos autos 0000370-17.2020.5.09.0126. Por isso, transcreve-se a fundamentação do mencionado *decisum*, que passa a integrar o presente como razão de decidir:

#### DANO MORAL COLETIVO

(Análise conjunta)

A empresa sustenta que não há provas da prática de qualquer ato ilícito que justifique a sua condenação ao pagamento de dano moral coletivo. Destaca que sempre agiu com diligência e procedeu às devidas fiscalizações que atestaram a idoneidade financeira da B. F. . Requer, portanto, seja afastada a sua condenação.

O MPT, por sua vez, requer a majoração do valor de indenização ora fixada em R\$ 100.000,00 para R\$ 400.000,00, conforme pleiteado na inicial. Sustenta que o valor de R\$ 100.000,00 é irrisório, considerando a gravidade dos danos, sua extensão e o aporte financeiro da empresa E. .

Analiso.

O dano moral coletivo encontra previsão nos arts. 5º, XXXV, e 129, III, da CF, 1º, 13, 21 da Lei 7.347/1985 e 6º, VI, e 83 da Lei 8.078/1990 (“a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos”).

A propósito, Xisto Tiago de Medeiros Neto, pelo exame objetivo para conceituação do dano moral coletivo (Dano Moral Coletivo. 4a ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 171):

“Nesse passo, adota-se, pela sua pertinência, o critério objetivo para essa conceituação, qual seja a observação direta de lesão a direitos transindividuais titularizados por uma determinada coletividade, desvinculando-se, assim, a sua configuração da obrigatória presença e constatação de qualquer elemento referido a efeitos negativos, próprios da esfera da subjetividade (sentimento de desapeço; diminuição da estima; sensação de desvalor, de repulsa, de aflição, de inferioridade, de menosprezo, etc.).”

Consigno, nessa linha, que João Batista Martins Cesar e Guilherme Aparecido Bassi de Melo defendem a existência de um patrimônio coletivo imaterial, juridicamente delimitado no art. 1º da Constituição Federal. Lecionam, ademais, que “sua objetividade, possível e necessária para a efetiva tutela desses bens jurídicos imateriais da sociedade, encontra-se no fato de que, independentemente das crenças individuais, a Constituição traça um conteúdo mínimo de existência valorativa

imprescindível para a sua própria realização. E é esse conteúdo mínimo que revela a existência de uma ordem objetiva de valores assegurados constitucionalmente”.

Em conclusão, afirmam que “é justamente a existência de um patrimônio mínimo que transcende o âmbito meramente individual, não suscetível de qualquer modalidade de disposição, impeditivo de retrocessos sociais, fundados na autoconsciência da historicidade do direito; e tudo isso que permite o reconhecimento de uma moral difusa, consubstanciada por uma consciência coletiva da dignidade social” (Condenação por dano à moral difusa como forma de prevenir e punir agressões ao meio ambiente do trabalho. In: Meio ambiente do Trabalho aplicado: homenagem aos 10 anos da CODEMAT. JARDIM, Philippe Gomes; LIRA, Reinaldo José de [Coord]. São Paulo; LTr, 2013. p.127).

Pela caracterização do dano moral coletivo, Raimundo Simão de Melo argumenta que “o primeiro fundamento para a recepção do dano moral coletivo finca-se na existência de uma moral objetiva peculiar às pessoas coletivamente consideradas, passível de lesão e, o segundo, está assentado na crescente coletivização dos direitos como consequência da sociedade de massas, que é característica da sociedade contemporânea”.

Prossegue o Doutrinador no sentido de que “o efeito punitivo da reparação deve levar em conta não somente o dano à coletividade, mas também o ato de desrespeitar e violar o ordenamento jurídico” (Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho. 5a ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 187). Necessário salientar, ademais, que subsiste dano moral coletivo ainda que analisada a conduta da Ré a partir da ótica individual do trabalhador, porque ocorre, na hipótese, extrapolação do patrimônio individual, a repercutir na coletividade, considerando a ofensa aos direitos fundamentais à saúde e à segurança, proteção ao meio ambiente do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

Praticada, desse modo, a conduta ilícita pela Ré, causadora de danos de ordem imaterial difusa, o dever de reparar emerge da combinação dos arts. 186, 927 e 944 do Código Civil, além do art. 83 da Lei 8.078/1990.

A prova do dano mostra-se despicienda, por fim, porquanto, da ofensa a direito social indisponível decorre dano moral in re ipsa, suficiente a demonstração da conduta da empresa, no caso, caracterizada pelos elementos destacados na presente decisão.

Entendo, portanto, demonstrados os danos extrapatrimoniais coletivos oriundos da falta de devida fiscalização acerca da idoneidade financeira da empresa B. F. , aspecto suficiente, a meu sentir, para o deferimento da sanção perseguida pelo Autor.

A propósito, aresto do Tribunal Superior do Trabalho:

“RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. OBRIGAÇÃO DE FAZER. CUMPRIR NORMAS RELATIVAS À SAÚDE, À SEGURANÇA E AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. O DESCUMPRIMENTO DESSAS NORMAS CAUSA LESÃO

À COMUNIDADE. O Ministério Público do Trabalho, autor da ação civil pública sub judice, argumenta que a ré, ao deixar de cumprir normas relativas à saúde, à segurança e ao meio ambiente do trabalho, afrontou toda a coletividade, devendo ser condenada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo. No caso, o Regional consignou que a ré não cumpria normas de segurança, motivo pelo qual confirmou sua condenação nas seguintes obrigações de fazer: manter “análise global do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) atualizada” (pág. 938), conforme o disposto no item 9.2.11 da NR-9 e adotar, “em todas as intervenções em instalações elétricas, medidas preventivas de controle de risco elétrico e outros riscos adicionais, mediante técnicas de análise de risco”, nos termos dos itens 10.2.1 e 10.2.4 da NR-10 (normas regulamentares da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego), no prazo de 45 dias, sob pena de multa. Segundo o Regional, a omissão da ré também acarretou sua condenação à obrigação de fazer a “manutenção preventiva das máquinas e equipamentos do setor de cenografia, bem como a revisão das instalações elétricas desse setor, mediante a elaboração, de plano nesse sentido”. O Regional, apesar de ter imposto à ré o cumprimento das citadas obrigações de fazer, concluiu que, como a conduta omissiva daquela não acarretou infortúnio (acidentes), não era devida indenização por dano moral coletivo. Contudo, o entendimento jurisprudencial predominante desta Corte é o de que a prática de atos antijurídicos e discriminatórios, em completo desvirtuamento do que preconiza a legislação pátria - desrespeito das normas de proteção à saúde, à segurança e ao meio ambiente do trabalho -, além de causar prejuízos individuais aos empregados da ré, configura ofensa ao patrimônio moral coletivo, sendo, portanto, passível de reparação por meio da indenização respectiva, nos termos dos artigos 186 e 927 do Código Civil. Assim, ao contrário da tese adotada pelo Tribunal a quo, o descumprimento das normas de segurança e saúde dos trabalhadores causa dano à coletividade. Impõe-se, pois, a condenação da ré ao pagamento da indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST ARR-113600-61.2009.5.04.0029, 2ª Turma, acórdão publicado em 4/12/2015, de relatoria do Ministro José Roberto Freire Pimenta).

No que concerne à quantificação do valor da condenação correspondente ao dano moral coletivo, refiro-me, novamente, a Xisto Tiago de Medeiros Neto, quem enumera como aspectos principais os elementos a seguir descritos: a) natureza, a gravidade e a repercussão da lesão; b) situação econômica do ofensor; c) proveito obtido com a conduta ilícita; d) grau da culpa ou do dolo, se presentes, e a verificação da reincidência; e e) grau de reprovabilidade social da conduta adotada.

Oportunas, ainda, as lições de Alexandre Agra Belmonte para mensurar o montante da condenação, considerada a coletividade, não os danos individualmente experimentados (Tutela da composição dos danos

morais nas relações de trabalho: identificação das ofensas morais e critérios objetivos para quantificação. São Paulo: LTr, 2014. p. 233/234): “Assim, embora os trabalhadores não devem ser considerados pelo somatório e sim enquanto coletividade, porque o dano atinge a comunidade. Consequentemente, o cálculo dano moral coletivo não resulta do somatório de danos individuais, que podem até não existir e levaria, invariavelmente, a quantia absurda, inviabilizando a continuidade de qualquer negócio, finalidade que não é a da indenização por danos morais.

Não bastasse, o valor da indenização por danos morais não reverte para o trabalhador. A indenização é revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador e o provimento inibitório deve ser proferido mediante o pagamento de astreintes, destinadas a compelir o ofensor a, imediatamente, fazer cessar o dano imposto à comunidade.

Logo, se o trabalhador não fica impedido de individualmente postular danos morais que coincidentemente ofendam a comunidade e a ele próprio, fica claro que os danos morais coletivos não correspondem a um somatório de danos individuais. Se correspondessem, ele teria direito a haver a sua parte junto ao FAT e não poderia postular reparação que o atingisse individualmente em ação própria.”

Constato, na hipótese em comento, que a conduta da Reclamada, fiscalização indevida acerca da idoneidade financeira da empresa B. F. , que resultou na dispensa de centenas de trabalhadores e no não pagamento das verbas rescisórias, além de atrasos no pagamento de salários durante a contratualidade, transgride direito fundamental previsto na Constituição Federal, qual seja, a própria dignidade da pessoa humana, que está intimamente relacionada ao recebimento de contraprestação pecuniária em decorrência da prestação de serviços, a qual viabiliza o sustento do trabalhador, de modo que é devida uma indenização pelo dano moral coletivo, o qual, com base nos parâmetros acima mencionados, bem como em precedentes dessa Turma, resta fixado no valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), sendo que tal valor deve ser revertido, preferencialmente, para entidade que tenha por finalidade o

desenvolvimento e a melhoria das condições de trabalho, com atuação no Estado do Paraná, conforme já fixado em sentença.

Diante do exposto, **nego provimento ao recurso do réu e dou parcial provimento ao recurso do autor para** para majorar o montante da indenização fixada a título de dano moral coletivo para o valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

Conforme foi visto no tópico precedente, ao qual se remete por brevidade, a ré M. L. S.A. tinha o dever de fiscalizar os contratos de trabalho da empresa B. F. I. C. LTDA - EPP, mas falhou neste mister.

Assim, nos termos da fundamentação supra transcrita, envolvendo o mesmo

caso, a ré praticou conduta ilícita patronal que lesou a esfera jurídica extrapatrimonial da coletividade, pois ao deixar de fiscalizar a contento as obrigações decorrentes das relações de trabalho, atingiu a confiança depositada na empresa para controlar a higidez da cadeira produtiva na qual estava inserida.

Frisa-se que a condenação deferida na ação 0000371-02.2020.5.09.0126 diz respeito ao dever da empresa E. I. E C. D. C. LTDA. Conquanto a relação jurídica que motivou a condenação seja a mesma, aqui nos presentes autos está sendo tratado do dever da empresa M. L. S.A.

Resta mantida a condenação em indenização por dano moral coletivo.

Por fim, em relação ao valor da multa, veja-se que na ação 0000371-02.2020.5.09.0126 a 2ª Turma do e. TRT da 9ª Região elevou o valor de R\$ 100.000,00 para R\$ 200.000,00.

Sem deixar de lado o porte expressivo e a lucratividade da empresa M. L. S.A. relatados pelo MPT, não se pode chegar ao valor da indenização por viés estritamente matemático e nem com base nos danos individualmente experimentados. A indenização também não pode ser de tal monta que suscite o enriquecimento ilícito do fundo a que se destina. Veja-se que no caso em comento já há condenação em indenização por dano moral coletivo e a responsabilidade das empresas envolvidas foi dividida, cada qual em ação própria, mas as indenizações se somarão ao final.

Assim, com relação ao 'quantum' indenizatório, com base nos dispositivos de direito comum, sopesando a extensão do dano, bem como a finalidade pedagógica da indenização e a repercussão social do fato, sem causar, contudo, o enriquecimento ilícito das partes, reputa-se adequado majorar o valor da indenização para R\$ 200.000,00, tudo em respeito aos comandos insertos nos artigos 944, 953 e 884 do Código Civil e nos incisos V e X do artigo 5º da CRFB, sem se olvidar do inciso XXII do artigo 7º da CRFB e sem descuidar da culpabilidade do agente, das condições dos litigantes, da natureza do agravo e do tempo de exposição, com escopo nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

Ante todo o exposto, NEGA-SE PROVIMENTO ao recurso da ré.

DÁ-SE PROVIMENTO ao recurso do autor para majorar o valor da indenização

por dano moral para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

c)

### **JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA**

A ré “requer a reforma da r. sentença e aplicação da taxa Selic como fator de atualização de juros e correção monetária, em cumprimento ao quanto determinado pelo C. STF nas Ações Declaratórias de Constitucionalidade nº 58 e 59”.

Analisa-se.

Juros e correção monetária constituem fruto acessório da condenação, incluindo-se na liquidação, ainda que omissos o pedido inicial ou a própria condenação.

Não havendo prejuízo às partes pela não definição dos critérios de juros e correção monetária nesta etapa processual, e a fim de garantir segurança jurídica às partes em face dos desdobramentos decorrentes das recentes discussões envolvendo a matéria, em especial pelo que constou no julgamento da ADC 58 em 18.12.2020 que imbricou os temas da correção monetária e dos juros de mora, mas que ainda não transitou em julgado, exclui-se por ora a delimitação concernente à correção monetária e aos juros de mora, remetendo-se a discussão do assunto à fase de liquidação.

Ante o exposto, DÁ-SE PROVIMENTO PARCIAL ao recurso para excluir a delimitação concernente à correção monetária e aos juros de mora, remetendo-se a discussão de ambos os temas à fase de liquidação.

2.

### **Recurso de MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

a)

#### **MAJORAÇÃO DO VALOR FIXADO A TÍTULO DE MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

**Analísado em conjunto com o recurso da ré.**

b)

#### **MAJORAÇÃO DO VALOR ARBITRADO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO**

---

**Analisado em conjunto com o recurso da ré.**

III.

**ACÓRDÃO**

Em Sessão Telepresencial realizada nesta data, sob a Presidência Regimental do Excelentíssimo Desembargador Carlos Henrique de Oliveira Mendonca; presente a Excelentíssima Procuradora Andrea Ehlke, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Carlos Henrique de Oliveira Mendonca, Rosiris Rodrigues de Almeida Amado Ribeiro e Claudia Cristina Pereira, sustentou oralmente a advogada Fernanda Garcez Lopes de Souza inscrita pela parte recorrente M. L. S.A.; afastada em licença para tratamento da própria saúde, a Excelentíssima Desembargadora Ana Carolina Zaina; convocada a Excelentíssima Juíza Rosiris Rodrigues de Almeida Amado Ribeiro (Portaria SGP nº 20 de 27 de maio de 2021); **ACORDAM** os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS** das partes, bem como das contrarrazões. No mérito, sem divergência de votos, **DAR PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso da ré para, nos termos da fundamentação: a) alterar a tutela inibitória; b) excluir a delimitação concernente à correção monetária e aos juros de mora, remetendo-se a discussão de ambos os temas à fase de liquidação. Ainda sem divergência de votos, **DAR PROVIMENTO PARCIAL** ao recurso do autor para, nos termos da fundamentação: a) majorar o valor pelo descumprimento da tutela inibitória para R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais); b) majorar o valor da indenização por dano moral coletivo para R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

Custas majoradas para R\$ 4.000,00, calculadas sobre o novo valor provisório da condenação elevado para R\$ 200.000,00.

Intimem-se.

Curitiba, 13 de julho de 2021.

**CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA**  
**Relator**

**PROCESSO nº 0000370-17.2020.5.09.0126 (ROT)**

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**.

Trata-se de ação civil pública em que o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO pede declaração da existência de grupo econômico por coordenação e responsabilidade solidária das reclamadas (B. F. I. C. C. LTDA, E. I. C. C. LTDA e M. L. S.A).

A ação foi proposta em 01/07/2020.

A sentença, proferida pela Excelentíssima Juíza HILDA MARIA BRZEZINSKI DA CUNHA NOGUEIRA em 03/12/2020 (ID. 5562200), julgou improcedentes os pedidos.

Inconformado, recorre o autor (ID. c1e6e63).

Contrarrazões apresentadas (ID. 6e3b4f4 e ID. 9295adc).

É o relatório.

**FUNDAMENTAÇÃO**

**ADMISSIBILIDADE**

Presentes os requisitos legais de admissibilidade, **CONHEÇO DO RECURSO ORDINÁRIO** e das contrarrazões.

**MÉRITO**

**GRUPO ECONÔMICO**

O autor sustenta, em síntese, que a causa de pedir não consiste em fraude ou ilicitude nos contratos mercantis firmados pelas reclamadas, mas sim, no fato de que “atuam por interesse integrado e, conseqüentemente, formam grupo econômico por coordenação, o que atrai a sua responsabilização solidária, na forma do artigo 2º, §§2º e 3º da CLT”, o que vem sendo sistematicamente reconhecido em ações judiciais decorrentes do encerramento das atividades da reclamada B. F. I. C. C. LTDA., sendo certo que “os contratos de facção celebrados entre as recorridas se constituem em

verdadeiros instrumentos de integração/coordenação entre as atividades necessárias para o sucesso da cadeia produtiva”.

Consta da sentença:

“Relata o Parquet, em suma, que tomou conhecimento, por meio de intimação judicial, da existência de ações plúrimas ajuizadas por ex-empregados da empresa B. F. I. C. C. LTDA em razão do encerramento das atividades econômicas dessa empresa, em data próxima ao Natal de 2019, sem quitação de verbas salariais e rescisórias.

Narra que, em análise às ações trabalhistas, evidenciou que, na maioria delas, foi celebrado acordo, que indicavam integração/articulação de grupo econômico de modo a evitar pagamento de parte substancial das verbas trabalhistas reclamadas, administrando, com isso, o risco da atividade econômica.

Sustenta que as condutas adotadas pelas rés nos acordos firmados, os quais foram celebrados em valores inferiores à pretensão originária e mediante exclusão da responsabilidade da segunda e terceira rés (E. I. C. C. LTDA e L. M. ), são lesivas aos direitos dos trabalhadores, eis que inviabilizam/dificultam a percepção das verbas trabalhistas a que eles têm direito.

Prossegue aduzindo que a relação existente entre as rés não se resume a simples contratos de facção, mas sim, “constituem-se em verdadeiros instrumentos de integração/coordenação entre as atividades necessárias ao sucesso da cadeia produtiva da qual fazem parte”.

Afirma que os contratos firmados entre as rés, com similitude das cláusulas contratuais, demonstram a atuação conjunta das empresas, que coordenam entre si as atividades desenvolvidas ao longo da cadeia produtiva, de modo a assegurar o sucesso do empreendimento econômico.

Aduz que as rés integram uma mesma cadeia produtiva e, em razão de sua dinâmica, constituem grupo econômico por coordenação, na forma do art. 2º, §§ 2º e 3º, da CLT, e, por tal razão, são solidariamente responsáveis pelos débitos decorrentes da atividade explorada, ainda que tenham sido excluídas do polo passivo de lides individuais.

Em linhas gerais, a segunda reclamada E. I. C. C. LTDA DE CONFECÇÕES LTDA. nega a existência de grupo econômico com as demais rés e sustenta ter firmado contrato de facção com estas.

Relata que as visitas realizadas à sede da primeira ré foram feitas para verificar a regularidade dos serviços prestados.

Esclarece que o adiantamento de pagamento de faturas foi realizado no intuito de assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela primeira ré e evitar o encerramento das atividades desta.

Por sua vez, a terceira ré L. M. S.A defende-se alegando que a relação mantida com as demais rés é de natureza exclusivamente civil - contrato de facção -, cujo objeto é o fornecimento de peças de roupas prontas

para revenda, tendo em vista seu objeto social não incluir a confecção de artigos de vestuários, mas tão somente a revendas desses itens. Sustenta não possuir qualquer ingerência sobre os trabalhos prestados pelas demais rés, a não ser o controle de qualidade dos artigos entregues.

Pois bem.

Como é sabido, o contrato de facção é uma prática bastante utilizada no segmento têxtil como forma de segmentar a produção e aumentar os lucros, prática mercantil considerada legal pela jurisprudência trabalhista majoritária. É inerente a essa relação contratual o interesse integrado e a comunhão de interesses, características que, por si só, não configura grupo econômico.

O desvirtuamento de aludido contrato, cuja natureza é estritamente civil e comercial, com reconhecimento de grupo econômico e responsabilização solidária das empresas, requer prova robusta de fraude. Assim, necessário seja comprovada, precipuamente, a existência de ingerência da contratante sobre a contratada ditando o modus operandi desta, sua relação com empregados e demais condutas empresariais, de modo a evidenciar desvio de finalidade da relação mercantil.

No caso vertente, é incontroverso que as reclamadas mantêm entre si contrato formal para confecção de itens de vestuários a serem comercializados pela ré L. M. S.A., porquanto esta não fabrica as peças revendidas, consoante revela o art. 3º de seu estatuto social (fl. 460).

Da leitura dos acordos de fornecimento firmados entre as rés (fls. 249/269 e 750/765), em que pese a similitude de algumas cláusulas contratuais, não se vislumbra irregularidades capazes de configurar desvio de finalidade ou desvirtuamento do contrato de facção.

Corroborando a prova documental, as testemunhas ouvidas comprovaram que as rés atuam de forma independente, cada uma mantendo a autonomia de seus negócios, sem interferência da contratante sobre o modo de produção e de atuação dos empregados da contratada.

De acordo com prova oral produzida, ficou claro que o controle exercido pela contratante, concretizado, entre outras formas, por meio de auditorias documentais e in loco, limitava-se à certificação da qualidade dos produtos produzidos, do atendimento aos requisitos exigidos pela ABVTEX (Associação Brasileira do Varejo Têxtil), da qual as rés são associadas, e de avaliação risco de negócio, o que é totalmente cabível e aceitável no contrato de facção.

Nesse sentido o depoimento das testemunhas A. M. C. , F. E. D. S. e Carla A. D. B. , colhidos em audiência de instrução telepresencial e armazenados no Pje Mídias.

A prova oral comprovou, ainda, inexistir exclusividade na prestação de serviços entre as empresas. Destaca-se a declaração da testemunha A. M. C. no sentido de que a E. I. C. C. LTDA D. C. LTDA. confecciona peças para jeans magazines, dentre eles, R., P, G., bem como que ela, a E. ,

possui cerca de vinte subcontratados. No mesmo sentido as declarações prestadas pela testemunha F. E. D. S. .

Em compasso com o depoimento acima mencionado, o inquérito civil promovido pelo autor demonstra que a primeira e segunda rés também confeccionavam artigos de vestuário para, pelo menos, mais uma empresa, L. R. . S.A.

Os termos dos acordos individuais firmados nas ações individuais com exclusão das rés do polo passivo não levam à conclusão pretendida pelo autor, eis que não há vedação legal nesse sentido. Ademais, as partes foram devidamente representadas por advogado e concordaram com as condições da transação, que foi homologada pelo juízo por estarem em consonância com a legislação.

Quanto ao adiantamento de pagamento feito pela segunda ré à primeira reclamada, a testemunha A. M. C. esclareceu se tratar de prática corriqueira adotada pela empresa junto aos seus fornecedores/subcontratados de modo a viabilizar a continuidade dos serviços. Como se vê, trata-se de ato praticado no intuito de manter a cadeia produtiva, que, por óbvio, é interesse da segunda ré, já que esta mantém contratos de facção assumidos com as lojas de revenda.

Pelo exposto, tenho por comprovado o atendimento dos requisitos característicos do contrato mercantil mantido entre as rés, razão pela qual julgo improcedente os pedidos de reconhecimento de grupo econômico e de responsabilidade solidária das rés”.

### **Analisa-se.**

Inicialmente, verifica-se que a causa de pedir está fundamentada na redação dada pela Lei 13.467/2017 ao art. 2º, §§ 2º e 3º da CLT, de modo que não seria possível a responsabilização solidária das reclamadas de forma genérica, como consta do pedido, pois seria necessário estabelecer, em cada ação individual, o período de vigência do contrato de trabalho abrangido ou não pela referida norma.

De outro lado, embora seja preocupante a possível precarização dos direitos dos trabalhadores, o contrato de facção consiste em negócio jurídico de natureza mercantil em que a parte contratante fornece a matéria-prima e a parte contratada devolve produtos confeccionados, sem sofrer ingerência no processo produtivo.

Por evidente, há interesses comuns e certa integração de atividades entre as empresas envolvidas, mas não se verifica “a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes” a que se refere o § 3º do art. 2º da

CLT.

Ademais, a prova oral já descrita na sentença demonstra que não havia ingerência da contratante sobre a contratada, mas apenas o controle de qualidade previsto no contrato, bem como, que as peças confeccionadas não eram fornecidas exclusivamente para a reclamada M. L. S.A, mas também para outras grandes redes de lojas, tais como R. e P..

Em tais condições, prevalece nesta Sétima Turma o entendimento de que o contrato de facção é legítimo e, a princípio, não gera responsabilidade da contratante pelas obrigações trabalhistas da contratada, como se extrai da seguinte passagem:

“Contrato de facção é aquele por meio do qual uma empresa entrega a outra produtos semi-elaborados, para que finalize a confecção. Em princípio, referido ajuste não acarreta responsabilização da empresa contratante, desde que (i) a contratada não labore exclusivamente na fabricação dos produtos da empresa contratante e (ii) nem haja ingerência da contratante sobre as atividades da contratada.

A prova dos autos não demonstra que a U. J. , empregadora do Reclamante, trabalhasse exclusivamente em produtos destinados à Atual e que houvesse ingerência na forma de realização dos serviços prestados que pudesse desconfigurar a pactuação por facção entre as Reclamadas, apenas controle de qualidade dos produtos” (RORS 000683-27-2018-5-09-0585 - Relator LUIZ ALVES - Revisora ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO - publ. 12/06/2020).

Assim, ausente a hipótese de grupo econômico, não há responsabilidade a ser declarada.

Prejudicados os demais argumentos.

**Mantém-se.**

## **ACÓRDÃO**

Em Sessão Telepresencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpao; presente a Excelentíssima Procuradora Darlene Borges Dorneles, representante do Ministério

Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Benedito Xavier da Silva, Rosemarie Diedrichs Pimpao e Eduardo Milleo Baracat, sustentou oralmente o advogado Flavio Barzoni Moura inscrito pela parte recorrida E. I. C. C. LTDA; ausente a advogada Priscila Soeiro Moreira inscrita pela parte recorrida M. L. S.A; **ACORDAM** os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO** e das contrarrazões. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Sem custas.

Intimem-se.

Curitiba, 12 de agosto de 2021.

**BENEDITO XAVIER DA SILVA**

**Relator**

**PROCESSO nº 0000440-96.2021.5.09.0094 (ROT)**

**CONTRATO DE FACÇÃO. RELAÇÃO COMERCIAL. RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DO CONTRATANTE INEXISTENTE.** O contrato de “facção”, bastante difundido e distinto da terceirização, dá-se com a contratação de empresas que confeccionam determinados produtos, normalmente do ramo têxtil, e os entregam para as empresas contratantes, já acabados e na forma contratada. Os produtos são manufaturados no estabelecimento da empresa de facção, por seus empregados, que lá executam tarefas sem ingerência da empresa contratante, tratando-se de relacionamento comercial entre as empresas e que não autoriza sua responsabilização pelos direitos e demais encargos de natureza trabalhista dos empregados da contratada. **Recurso da ré a que se dá provimento.**

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA**, provenientes da **1ª VARA DO TRABALHO DE FRANCISCO BELTRÃO**, sendo recorrentes, **L. R. . S.A. e MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, e recorridos, **OS MESMOS**.

**RELATÓRIO**

Inconformadas com a r. sentença (fls. 578/589), proferida pelo **MM. Juiz do Trabalho Felipe Augusto de Magalhães Calvet**, que acolheu parcialmente os pedidos, recorrem as partes (fls. 592/606 e 612/625).

Custas processuais recolhidas e depósito recursal regularmente efetuado (fls. 607/611).

Contrarrazões pela ré (fls. 629/632) e pelo autor (fls. 636/665).

O d.Ministério Público do Trabalho não opinou, em virtude do disposto no artigo 36, da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

**FUNDAMENTAÇÃO**

**ADMISSIBILIDADE**

Presentes os pressupostos de admissibilidade, **CONHEÇO** dos recursos ordinários, opostos pelas partes, e das contrarrazões.

**MÉRITO**

**RECURSO DA RÉ**

**TERCEIRIZAÇÃO - CONTRATO DE FACÇÃO - RESPONSABILIDADE DA CONTRATANTE**

O MM. Juízo primeiro, considerando as auditorias realizadas pela ré na subcontratada B. F. Indústria e Comércio de Confecções, bem como a exigência para que a empresa por ela diretamente contratada (E. Indústria) arcasse com os débitos trabalhistas daquela, entendeu que os contratos celebrados integram a sua cadeia de produção, não se tratando de uma relação puramente comercial, porquanto “a dinâmica estabelecida denota evidente ingerência da ré nas empresas contratadas e subcontratadas, o que descaracteriza uma simples relação comercial de contrato de facção, impondo sua responsabilidade subsidiária como integrante da cadeia de produção” (fl. 583). Assim, condenou a ré a “a) abster-se de contratar, manter contratado, admitir ou tolerar integrante de sua cadeia produtiva que não possua idoneidade e/ou capacidade técnica e econômica; b) fiscalizar a integralidade dos estabelecimentos empresariais integrantes da sua cadeia produtiva, abrangendo, inclusive, prestadores de serviços de facção e subcontratados por estes, a fim de que não sejam praticados atos contrários ao ordenamento jurídico trabalhista; c) adotar todas as medidas cabíveis e necessárias à efetiva fiscalização de terceirizadas (de todos os elos da cadeia produtiva) para fins de apuração quanto ao cumprimento dos direitos dos trabalhadores, de modo que, em havendo constatação de irregularidades (sobretudo relacionadas ao meio ambiente laboral, saúde e segurança no trabalho, jornada de trabalho e ao pagamento de salários e remuneração), promova as diligências pertinentes para regularização das situações apuradas”, estipulando multa de R\$50.000,00 por obrigação desrespeitada (fls. 583/584). Ainda, condenou a ré no pagamento de indenização por danos morais coletivos, no importe de R\$1.000.000,00 (um milhão de reais).

Insurge-se a ré, ao fundamento de que não possui cadeia de produção, de forma que a empresa B. F. I. C. C. LTDA - EPP não pode integrá-la, sendo que nunca firmou qualquer contrato, seja de prestação de serviços ou de fornecimento de produtos, com esta empresa, mantendo apenas contrato de fornecimento de mercadorias com a empresa E. I. e C. de C. Ltda., ou seja, trata-se de relação puramente comercial. Aduz que o autor reconhece que a recorrente mantinha contrato de fornecimento de mercadoria com a empresa E. , sem exclusividade e sem qualquer ingerência e que esta mantinha contrato de facção com a empresa B. F. . Argumenta que o MM. Juízo primeiro reconheceu como incontroversos os fatos de que a relação mantida com a

empresa E. era típica de fornecimento de mercadorias, sem exclusividade e ingerência e acerca do seu compromisso com a “moda sustentável”. Pondera que a terceirização não se confunde com o fornecimento do produto pronto e acabado, pressupondo a transferência de parte das atividades de uma empresa a terceiros, entretanto, não produz mercadoria, mas apenas as revende ao consumidor final, não sendo possível que terceirize a confecção de mercadoria quando a própria não executa tal atividade. Ainda, assevera que a realização de auditorias não revela o reconhecimento do dever fiscalizatório quanto a seus fornecedores e subcontratados, e tampouco demonstra ingerência no processo produtivo ou o reconhecimento de que se forma uma cadeia de produção. Pontua que além do compromisso com a ordem de compra, exige o cumprimento e respeito da legislação trabalhista na confecção dos produtos, sendo que esta se dá em razão de seu compromisso com a “moda sustentável”, a qual “está incorporada aos princípios e valores fundamentais adotados pela L. R. . , umbilicalmente atreladas às metas de ESG - sigla em inglês para environmental, social and governance. Em apertada síntese, trata-se de critério para avaliar o comprometimento empresarial com a preservação ambiental, responsabilidade social e boas práticas de governança administrativa. São três frentes simultâneas que exigem compromisso verdadeiro, pois a multiplicidade de informações disponíveis torna relativamente simples descobrir a chamada “greenwashing”, ou seja, mera maquiagem publicitária. É o compromisso com a sustentabilidade social, livremente assumido pela L. R. . , o pilar que fundamenta a exigência rígida do cumprimento da legislação trabalhista, bem como a promoção das melhores práticas socioambientais na base de seus fornecedores. Este compromisso está ratificado com a adesão e efetiva participação da recorrente junto ao INpacto6 e Pacto Global7. É isto que motiva a realização de auditorias periódicas em fornecedores e seus contratados, e não o reconhecimento de qualquer responsabilidade subsidiária por danos decorrentes de descumprimentos” (fl. 601). Pugna para que seja afastada a condenação às obrigações de fazer e de não fazer, bem como a condenação no pagamento de indenização por danos morais coletivos.

Pois bem.

O d. Ministério Público do Trabalho ajuizou a presente ação civil pública alegando que, em 2020, instaurou inquérito civil em face da ré, sendo que o início da investigação foi a dispensa em massa ocorrida na empresa B. F. I. C. C. LTDA - EPP , em razão do encerramento abrupto das atividades, próximo ao Natal de 2019, sem a quitação de verbas salariais e rescisórias. Pontuou que referida empresa atuava como prestadora de serviços para as empresas R. S.A., M. Lojas S.A. e E. Indústria

e Comércio de Confecções Ltda., identificando, posteriormente, que o contrato de prestação de serviços da ré era mantido diretamente com a E. Indústria, sendo a B. F. subcontratada da E. . Argumentou ter constatado a existência de diversas ações trabalhistas propostas por ex-empregados da B. F. , em razão da ausência de pagamento de saldo salarial e verbas rescisórias, nas quais a ré notificou a contratada E. para assumir aos ônus decorrentes do encerramento da B. F. , tendo sido celebrados acordos nos quais ficou elidida a responsabilidade da ré, inclusive com a sua exclusão do polo passivo. Ponderou que no inquérito realizado constatou ter ocorrido falha na fiscalização da empresa subcontratada pela ré, em especial pelo fato de ter sido fiscalizada dois meses antes de encerrar suas atividades, não tendo havido, em tal fiscalização, êxito em apurar a grave situação econômica da subcontratada, razão pela qual notificou a ré para manifestar interesse na celebração de TAC, mas a empresa rejeitou o interesse.

Às fls. 93/114, a ré apresentou o “contrato de fornecimento de mercadorias celebrado entre L. R. . S/A e E. Indústria e Comércio de Confecções Ltda.”, que possui como objeto o fornecimento de mercadorias a serem relacionadas em adendo contratual ou em ordens de compra (fl. 93). Apresentou, também, relatórios das auditorias realizadas na empresa B. F. Indústria & Comércio de Confecções Ltda (fls. 115/126 e 171/226).

Às fls. 127/130 consta notificação encaminhada pela ré à E. Indústria, informando ter tomado conhecimento de ações trabalhistas ajuizadas por empregados e/ou ex-empregados da B. F. , e solicitou que a E. comparecesse às audiências a serem realizadas, contestasse os pedidos, requerendo a imediata exclusão da R. do feito, e se prontificasse a ressarcir a ré, imediatamente, por todas as despesas que viesse a efetuar.

No caso em análise, conforme consta no despacho de fls. 569, restou incontroverso que a relação mantida entre a ré e a empresa E. era típica de fornecimento de mercadorias, sem exclusividade e ingerência, bem como o compromisso da ré com a “moda sustentável”.

Cumpram destacar, que em sua manifestação à contestação, o autor especificamente afirmou que “não pretende a desqualificação da relação civil existente entre a ré e os integrantes de sua cadeia produtiva, tampouco busca transformá-los em contratos de prestação de serviços terceirizados ou se opor aos acordos individuais celebrados (e eventuais subcontratações”, alegando que pretende “seja

realizada a adequada qualificação juslaboral do quadro fático identificado durante as investigações, com o reconhecimento das repercussões coletivas da conduta praticada" (fls. 541/542).

Todavia, sendo incontroversa a natureza comercial do vínculo existente entre a ré e a empresa E. , que possuía contrato de facção com a empresa B. F. , descabe cogitar de condenação nas obrigações de fazer e não fazer postuladas na petição inicial, porquanto estas implicariam fiscalização muito mais aprofundada do que aquela pertinente ao contrato de facção e ao vínculo comercial estabelecido entre a ré e as empresas por ela contratadas.

O contrato de "facção", bastante difundido, dá-se com a contratação de empresas que confeccionam determinados produtos, normalmente do ramo têxtil, e os entregam para as empresas contratantes, já acabados e na forma contratada. Os produtos são manufaturados no estabelecimento da empresa de facção, por seus empregados, que lá executam tarefas sem ingerência da empresa contratante.

O prestador do serviço tem o dever de fazê-lo ao gosto do tomador (o que implica em saber como deve proceder), pena de, assim não procedendo, dar azo ao rompimento do contrato respectivo. Por isso, permite-se à tomadora dos serviços a inspeção e verificação de sua qualidade, o que, por si só, não se mostra capaz de desnaturar o contrato firmado entre as empresas. Ainda. Ressalvado o meu particular entendimento contrário, mas, consoante o majoritário jurisprudencial e deste e. colegiado, a exclusividade dos serviços pela prestadora a uma única tomadora, autoriza a responsabilização desta, entendendo-se estar diante de mera transferência de sua atividade-fim.

Entretanto, na hipótese em análise, restou incontroverso que a prestação de serviço pela B. F. , não se dava exclusivamente para a ré, situação que, se tivesse ocorrido, em princípio, poderia ensejar a responsabilidade da única contratante. Incontroversamente, a prestação de serviço pela B. F. dava-se, também para, pelo menos, a empresa M. , concorrente da ré.

Sendo assim, não verificada exclusividade na prestação de serviço pela B. F. , nem ingerência das tomadoras na execução dos serviços contratados, não se identifica fraude ou ilicitude no contrato de facção firmado, o que afasta a necessidade da ré de efetuar uma fiscalização e ingerência nas empresas contratadas, nos termos em que postulado na inicial, bem como exclui quaisquer responsabilidades dessa empresa pelas obrigações decorrentes dos contratos de trabalho firmados pela B. F. , como se

extraí da r.ementa, a seguir transcrita:

“RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONTRATO DE FACÇÃO. No caso de contrato de facção, que é um contrato tipicamente civil na área industrial, de natureza híbrida, a jurisprudência desta Corte Superior estabelece que, não havendo exclusividade no fornecimento dos produtos e serviços ou ingerência na organização do trabalho desenvolvido no estabelecimento pertencente à empregadora, a empresa contratante não tem responsabilidade subsidiária. No caso, não ficaram caracterizadas as referidas exclusividade e ingerência, e não há como se reconhecer a responsabilidade solidária e/ou subsidiária da segunda reclamada. Intacta a Súmula nº 331 do TST. Decisão diversa demandaria o reexame de fatos e provas, o que é vedado pela Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista de que não se conhece. (...). RR - 214-05.2013.5.03.0041, 6a. Turma, Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, j. em 18/06/2014, public.DEJT 01/07/2014.

Registre-se, por oportuno, que, ante a natureza comercial dessa contratação, não se confunde com a mera terceirização de serviços a que se refere o entendimento retratado no inciso IV, da Súmula 331, do c.TST, não se havendo falar em culpa *in eligendo* ou culpa *in vigilando* da contratante. Nesse sentido, aliás, o julgamento proferido nos autos 0000935-19.2016.5.09.0094 (ac. publ. em 07/06/2017), de minha relatoria.

Outrossim, não obstante a ré tenha realizado auditorias na empresa B. F. , tal fato não se mostra apto a caracterizar sua responsabilidade pelos contratos de trabalho havidos entre esta empresa e seus ex-empregados, pois, em tais oportunidades, não restou configurada a ingerência no trabalho executado, conforme pressupõe o contrato de facção.

Não há nos autos nada que identifique atos praticados pela ré que atentem contra direitos trabalhistas. Ao contrário, as práticas adotadas visaram concretizar o princípio da função social da empresa.

Cumprido destacar, que, no contrato de fornecimento de mercadorias firmado entre a ré e a empresa E. não constam apenas cláusulas referentes à observância da norma trabalhista, mas, também, cláusulas que estipulam o cumprimento de obrigações em relação às leis fiscais e previdenciárias e à preservação do meio ambiente.

Consignado em referido contrato que “A FORNECEDORA, quando contratar terceiros para exercer atividades que de alguma forma tenham relação com o

presente contrato, compromete-se a realizar com os terceiros contratos por escrito, além da assinatura do termo de compromisso - conduta responsável R. , de forma a estender aos terceiros as mesmas responsabilidades e obrigações assumidas pela FORNECEDORA no preste Contrato, em especial aquelas relacionadas às Condições de Trabalho, normas trabalhistas, fiscais, previdenciárias e ambientais, bem como esclarecer a inexistência de responsabilidade da CONTRATANTE na relação jurídica estabelecida” (fl. 96).

Ressalte-se que, no momento atual, há maior conscientização e cobrança por parte da sociedade para que as empresas adotem práticas sustentáveis, que visem a preservação do meio ambiente, bem como de práticas que assegurem um ambiente de trabalho sadio para seus empregados. Tanto é assim que, quando noticiados casos de trabalho escravo, há manifestações em mídias sociais para boicote das empresas envolvidas, acarretando desgaste e depreciação da marca.

Ademais, a ré esclareceu possuir compromisso com a “moda sustentável”, que “está incorporada aos princípios e valores fundamentais adotados pela L. R. . , umbilicalmente atreladas às metas de ESG”. Neste aspecto, de se ressaltar que a aplicação da ESG (“*environmental, social and governance*”) em uma empresa considera os impactos de suas ações no ambiente e sob o ponto de vista social, sendo que uma empresa sustentável deve manter um ambiente saudável a seus colaboradores, garantindo de forma efetiva os direitos dos empregados.

ESG é um conjunto de ações e boas práticas que tem como objetivo definir se uma empresa é sustentável e socialmente consciente. As empresas que estão em conformidade com os critérios de ESG possuem vantagem competitiva, não apenas quanto à sua reputação e credibilidade, mas, também, em relação ao acesso a pessoal e capital cada vez mais qualificado. Destaque-se a existência de fundos de investimento e ações ESG que a empresa apenas pode ingressar se atender aos critérios determinados.

Assim, atitudes como a da ré, no sentido de fiscalizar e cobrar melhorias dos locais onde são confeccionadas peças que revende devem ser estimuladas e não servirem como um motivo para reconhecer sua responsabilidade por eventual descumprimento contratual das empresas contratadas para com seus empregados. Trata-se de uma prática que não apenas é boa financeiramente para a ré, mas, também, igualmente boa do ponto de vista social.

Por tudo, **reforma a r. sentença**, excluindo da condenação as obrigações

de fazer e não fazer, bem como a indenização por danos morais coletivos, restando improcedentes os pedidos formulados na petição inicial.

Conseqüentemente, resta prejudicada a análise das demais insurgências recursais trazidas pela ré e do recurso interposto pelo autor.

### **ACÓRDÃO**

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência do Excelentíssimo Desembargador Edmilson Antonio de Lima; presente o Excelentíssimo Procurador Luis Carlos Cordova Burigo, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Neide Alves dos Santos, Nair Maria Lunardelli Ramos e Edmilson Antonio de Lima, acompanharam o julgamento o procurador Luis Carlos Cordova Burigo (pelo Ministério Público do Trabalho) e o advogado Eduardo Caringi Raupp, inscrito pela parte recorrente (L. R. . S.A.); **ACORDAM** os Desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS OPOSTOS PELAS PARTES**, e das contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RÉ**, para excluir da condenação: a) as obrigações de fazer e não fazer impostas na r. sentença e b) o pagamento de indenização por danos morais coletivos, restando improcedente a ação e prejudicada a análise das demais insurgências recursais, inclusive do autor, tudo, nos termos da fundamentação.

Custas invertidas, pelo autor, no importe de R\$ 20.000,00, das quais fica isento do recolhimento, nos termos do inciso II, do artigo 790-A, da CLT.

Intimem-se.

Curitiba, 14 de junho de 2022.

**NEIDE ALVES DOS SANTOS**  
***Desembargadora Relatora***

Vistos etc...

### **I - RELATÓRIO**

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, já qualificado, ajuizou ação trabalhista em face de **LOJAS RENNER S.A.**, igualmente qualificada, postulando em resumo: indenização por dano moral coletivo e condenação em obrigações de fazer e não fazer. Atribuiu à causa o valor de R\$ 1.000.000,00.

Indeferiu-se o pedido de tutela de urgência, ID. 2476327.

A ré apresentou defesa escrita refutando os pedidos, ID. 2a8fe7f.

Documentos foram juntados.

Sem outras provas, encerrou-se a instrução processual.

Razões finais oportunizadas.

As tentativas conciliatórias restaram infrutíferas.

Julgamento designado para esta data.

É o relatório.

### **II - FUNDAMENTAÇÃO**

#### **INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA**

Indefiro o pedido genérico de inversão do ônus da prova, sendo que o ônus probatório será analisado em cada pedido em específico.

#### **TERCEIRIZAÇÃO**

A inicial narra que – no ano de 2020, após intimações encaminhadas pelo Juízo da 1ª Vara do Trabalho de Francisco Beltrão – foi instaurado Inquérito Civil em face da ré.

Argumenta que a razão do início da investigação decorreu da dispensa em

---

massa ocorrida na empresa Bella Fab Indústria e Comércio de Confecções LTDA, a qual integra a cadeia produtiva da reclamada, Lojas Renner S.A., dentre outras empresas, conforme contratos de facção celebrados.

Detalha que, durante o inquérito, descobriu-se que o contrato de prestação de serviços da ré era mantido com a Ease Indústria, a qual subcontratou a Bella Fab Indústria e Comércio de Confecções. A ré, todavia, não teria adotado medidas para a escolha da real prestadora de serviços (Bella Fab), estabelecendo a possibilidade de a Ease Indústria subcontratar, mas buscando afastar sua responsabilidade em caso de subcontratação.

Não obstante isso, o *Parquet* sustenta que teria constatado que a ré realizava fiscalizações diretamente na subcontratada (Bella Fab), muito embora a única medida que tenha adotado foi a de notificar a Ease Indústria para que se responsabilizasse pelo pagamento das verbas trabalhistas decorrentes do encerramento das atividades da Bella Fab – o que, porém, não teria ocorrido, tendo em vista que constatada a existência de dezenas de ações trabalhistas propostas por ex-empregados desta, nas quais foram realizados acordos em que a ré ficou elidida de responsabilidade.

Diante disso, afirma que houve a elaboração de minuta de termo de ajuste de conduta, prevendo obrigações relativas à necessidade de fiscalização da cadeia produtiva pela ré, agendando-se audiência. A demandada, porém, sustentou que sua fiscalização sobre a Bella Fab teria ocorrido de maneira adequada, sem falhas, e que o encerramento das atividades seria algo pontual.

Assim, por sustentar que a ré é responsável pela fiscalização da cadeia produtiva, e descumpriu seu dever de fazê-lo, pede que seja obrigada nas seguintes obrigações de fazer e não fazer, sob pena de multa de R\$ 50.000,00 por obrigação descumprida: a) abster-se de contratar, manter contratado, admitir ou tolerar integrante de sua cadeia produtiva que não possua idoneidade e/ou capacidade técnica e econômica; b) fiscalizar, adequadamente, a integralidade dos estabelecimentos empresariais integrantes da sua cadeia produtiva, abrangendo, inclusive, prestadores de serviços de facção e subcontratados por estes, a fim de que não sejam praticados atos contrários ao ordenamento jurídico trabalhista; c) verificar o preenchimento de todos os requisitos de validade estabelecidos na Lei n. 6.019/1974, com redação alterada

pela Lei n. 13.467/2017, e assegurar que a celebração de contratos de prestação de serviços ocorra somente quando observada a integralidade das condições legais; d) adotar todas as medidas cabíveis e necessárias à efetiva fiscalização de terceirizadas (de todos os elos da cadeia produtiva) para fins de apuração quanto ao cumprimento dos direitos dos trabalhadores, de modo que, em havendo constatação de irregularidades (sobretudo relacionadas ao meio ambiente laboral, saúde e segurança no trabalho, jornada de trabalho e ao pagamento de salários e remuneração), promova as diligências pertinentes para regularização das situações apuradas.

A contestação requer a improcedência da ação, por defender que a empresa Bella Fab Indústria & Comércio de Confecções Ltda - EPP jamais atuou como prestadora de serviço ou fornecedora de produtos da ré. Argumenta que apenas manteve – e ainda mantém – contrato de fornecimento de mercadorias com a empresa Ease Indústria e Comércio de Confecções LTDA, sendo que esta não seria prestadora de serviços, tratando-se de uma indústria de confecções.

Assim, sustenta que a relação entre ambas não seria de terceirização, porquanto esta não abrangeria o fornecimento de mercadorias, argumentando que “parece óbvio, mas é preciso dizer que não é possível que a Lojas Renner terceirize a confecção de mercadorias quando ela mesma não executa esta atividade”.

Afirma, assim, que não realizou terceirização com a Ease Indústria, mas uma mera “relação comercial”, sendo que o objeto social da demandada está relacionado com o comércio varejista, com a revenda de produtos oriundos da indústria, de forma que não existiria “cadeia produtiva” que a envolvesse.

Tal cadeia, segundo aduz, ocorreria em face da Ease Indústria e Comércio de Confecções, a qual optou por fracionar seu processo produtivo industrial. Além disso, a defesa nega que o contrato firmado entre a ré e a Ease Indústria tenha possibilitado a subcontratação; em verdade, conforme argumenta, “o contrato não proíbe nem autoriza que o processo produtivo da Ease seja faccionado”.

Argumenta ainda que o Inquérito Civil promovido pelo MPT não demonstrou a ingerência da ré no processo produtivo das mercadorias, sendo que a Bella Fab atuava para fornecedoras de outras empresas varejistas, inclusive para uma das principais concorrentes da Lojas Renner, a Lojas Marisa.

E que as auditorias realizadas pelas lojas Renner em fornecedores e seus contratados, bem como suas exigências para que estes cumpram a legislação trabalhista na confecção do produto (com observância aos direitos humanos), não revelam nenhuma responsabilidade ou dever fiscalizatório, mas apenas o “compromisso inarredável de Lojas Renner com a ‘moda sustentável’”, a qual está atrelada às metas ESG (“environmental, social and governance”) e decorre também da adesão da empresa ao Programa ABVTEX (Associação Brasileira do Varejo Têxtil).

Analisa-se.

A terceirização, após as inovações promovidas pela Lei 13.429/2017 (a qual acresceu diversos artigos à Lei 6.019/1974), passou a ser regida pelas seguintes disposições legais:

*“Art. 4º-A. **Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal**, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.*

*§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.*

*§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante”.*

[...]

*Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.*

[...]

*§ 5º **A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços**, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. (grifos acrescentados)”.*

Percebe-se que, se por um lado, a lei permite a terceirização de forma ampla (sem diferenciar os tipos de atividade terceirizadas), por outro é clara *mens legis* ao impor àquele que se beneficia da prestação de serviços do trabalhador, ainda que de forma indireta, que se responsabilize subsidiariamente pelas obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

No mesmo sentido, foi o julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, quando o STF decidiu pela constitucionalidade da terceirização de todas as etapas do processo produtivo das empresas. Vide a tese de repercussão geral abaixo destacada:

**“É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”** (Tema 725, grifos aditados).

Esclarecidas tais premissas – e por ser incontroverso que houve a contratação pela ré da empresa Ease Indústria e Comércio de Confecções, a qual subcontratou a Bella Fab Indústria e Comércio de Confecções – cumpre perquirir se o caso em tela implica ou não responsabilidade da demandada pelas obrigações pretendidas.

Pois bem.

Os documentos apresentados evidenciam que – a pretexto do “contrato de facção” celebrado com a Ease Indústria e Comércio de Confecções, para suposto “fornecimento de mercadorias” (vide contrato de ID. e60f271 e ss.) – **a reclamada chegou a realizar diversas auditorias na subcontratada Bella Fab Indústria e Comércio de Confecções (fls. 115-126 e 171-230).**

Além disso, fez exigências para que a empresa por ela diretamente contratada (Ease Indústria) arcasse com os débitos trabalhistas da Bella Fab Indústria e Comércio de Confecções (ID. 6d39e49 e ss.). E muito embora a reclamada argumente que isso não caracterizaria nenhuma responsabilidade trabalhista, mas apenas o “compromisso inarredável de Lojas Renner com a ‘moda sustentável’”, tal argumentação não prospera.

Longe disso, apenas reforça que os contratos por ela celebrados, para o suposto fornecimento de mercadorias, em realidade integram sua cadeia de produção.

Tanto assim que, conforme a confessa a defesa, a demandada utiliza essas empresas (contratadas e subcontratadas) na medição de seus impactos nos pilares ESG (os quais visam a mensurar se ela é uma opção viável ao investimento sustentável e socialmente consciente), bem como em outros programas de “moda sustentável”.

Diante disso, entende-se que não se trata de uma relação puramente comercial, pois a dinâmica estabelecida denota evidente ingerência da ré nas empresas contratadas e subcontratadas, o que descaracteriza uma simples relação comercial de contrato de facção, impondo sua responsabilidade subsidiária como integrante da cadeia de produção. Leia-se, nesse mesmo sentido, o seguinte trecho de ementa do C. TST, envolvendo a ré:

“RECURSO DE REVISTA 1 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. **LOJAS RENNER S.A. CONTRATO DE FACÇÃO NÃO CARACTERIZADO.** Caso em que o Tribunal Regional analisou as provas produzidas nos autos e constatou a existência de uma típica terceirização de serviços, na medida em que a segunda reclamada, Lojas Renner S.A., tinha total ingerência no processo de produção da primeira reclamada. Não há, portanto, como reconhecer a existência de um contrato comercial (contrato de facção), de modo a afastar a responsabilidade subsidiária atribuída à 2.<sup>a</sup> reclamada pelas instâncias ordinárias. Decisão do Tribunal Regional de acordo com a Súmula 331, IV, do TST. Recurso de revista não conhecido. [...] (Recurso de revista conhecido e provido” (RR-20345-80.2013.5.04.0523, 2<sup>a</sup> Turma, Relatora Ministra Delaide Miranda Arantes, DEJT 26/04/2019, grifos acrescentados).

Por todo o exposto, revejo a decisão de tutela de urgência e julgo PARCIALMENTE PROCEDENTE o pedido para condenar a ré a: a) abster-se de contratar, manter contratado, admitir ou tolerar integrante de sua cadeia produtiva que não possua idoneidade e/ou capacidade técnica e econômica; b) fiscalizar a integralidade dos estabelecimentos empresariais integrantes da sua cadeia produtiva, abrangendo, inclusive, prestadores de serviços de facção e subcontratados por estes, a fim de que não sejam praticados atos contrários ao ordenamento jurídico trabalhista; c) adotar todas as medidas cabíveis e necessárias à efetiva fiscalização de terceirizadas (de todos os elos da cadeia produtiva) para fins de apuração quanto ao cumprimento dos

direitos dos trabalhadores, de modo que, em havendo constatação de irregularidades (sobretudo relacionadas ao meio ambiente laboral, saúde e segurança no trabalho, jornada de trabalho e ao pagamento de salários e remuneração), promova as diligências pertinentes para regularização das situações apuradas.

INDEFERE-SE o pedido “3” (para “verificar o preenchimento de todos os requisitos de validade estabelecidos na Lei n. 6.019/1974, com redação alterada pela Lei n. 13.467/2017, e assegurar que a celebração de contratos de prestação de serviços ocorra somente quando observada a integralidade das condições legais”) haja vista que os demais pedidos deferidos já contemplam satisfatoriamente os requisitos legais.

A fim de assegurar a efetividade da prestação jurisdicional, considerando a capacidade econômica da parte ré e a relevância das obrigações a serem cumpridas, nos termos do artigo 537 do NCPC, comina-se **multa de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por obrigação desrespeitada**, a título de *astreinte*, a ser revertida à entidade indicada pelo Ministério Público do Trabalho.

Julgo PARCIALMENTE PROCEDENTE o pleito, nesses termos.

### **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS**

Quanto ao dano moral coletivo, em si, lembro tratar-se de espécie de lesão jurídica que possui a coletividade enquanto sujeito passivo. A reparação ao mesmo surge da compreensão de que não só os indivíduos são titulares de direitos; os grupos também os são.

*In casu*, **a inobservância da devida fiscalização das empresas contratadas e subcontratadas, que culminou com o incontroverso ajuizamento de dezenas de ações trabalhistas para o pagamento de verbas salariais e rescisórias básicas**, configura típica afronta que transcende os direitos privados dos empregados, alcançando toda sociedade.

Isso porque atenta contra pilares republicanos fundamentais, os quais estabelecem a promoção dos valores sociais do trabalho, responsáveis por promover e dignificar os indivíduos. Assim, o desrespeito aos citados preceitos normativos se mostra coletivamente nocivo, porquanto afronta valores constitucionais, promovendo,

inclusive, um sentimento generalizado e nocivo de descrença nas normas vigentes, bem como extrema precarização das relações de trabalho.

Por todo exposto, resta demonstrada a ocorrência do dano moral coletivo, bem como dos demais elementos ensejadores da responsabilidade civil, motivo pelo qual é devida a indenização pleiteada, com fulcro no artigo 1º, inciso IV, da lei 7.347/1985. Friso, que se tratando de dano moral, a violação ao patrimônio imaterial dos lesados é aferida *in re ipsa*, ou seja, independe da prova da dor, do prejuízo moral ou do sofrimento concreto, bastando apenas a prova do ato ilícito praticado pela ré.

Quanto à punição, considerando o dano praticado no âmbito coletivo, observo que deve levar em consideração padrões de razoabilidade e proporcionalidade, a fim de impor um caráter sancionatório ao infrator e, ao mesmo tempo, produzir efeitos inibitórios na reiteração da prática ilícita.

A reparação do dano moral, além de resultar de expressa previsão constitucional (artigo 5º, V e X) é um dos deveres do empregador, e a fixação do *quantum* indenizatório se faz na forma dos artigos 927 e seguintes do Código Civil, ou seja, por arbitramento.

A dor moral não tem peso, odor, forma, valor ou tratamento eficaz. Só o tempo pode curá-la e o seu transcurso é igualmente penoso. Antes de se configurar simples lenitivo, a reparação pecuniária responde ao civilizado desejo coletivo de justiça social do que ao inato sentimento individual de vingança.

Considerando que a hipótese dos autos é de dano moral coletivo, a indenização deve ter caráter pedagógico para o ofensor, na medida de representar uma melhor reflexão diante de casos semelhantes que se lhe apresentem. A doutrina do Ministro João Oreste Dalazen, para a fixação do valor da indenização por dano moral é neste sentido, *in verbis*

deve-se 1) compreender que o dano moral em si é incomensurável; 2) considerar a gravidade objetiva do dano; 3) levar em conta a intensidade do sofrimento da vítima; 4) considerar a personalidade (antecedente, grau de culpa, índole, etc.) e o maior ou menor poder econômico do ofensor; 5) não desprezar a conjuntura econômica do país; 6) pautar-se pela razoabilidade e equidade na estipulação, evitando-se, de um lado, um valor exagerado e exorbitante, a ponto de levar a uma situação de enriquecimento sem causa, ou à especulação, ou conduzir à ruína financeira o ofensor;

de outro, evitando-se um valor tão baixo que seja irrisório e desprezível, a ponto de não cumprir a função inibitória.” (in Aspectos do dano moral trabalhista, Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 65, n. 1, p. 69-84 out./dez. 1999).

Assim, entende-se que deve ser imposta à parte ré uma condenação de valores mais significativos, de modo a desencorajá-la a omitir-se na fiscalização dos contratos de trabalho das empresas contratadas e subcontratadas, conduta esta que – além dos preceitos constitucionais anteriormente mencionados – vai de encontro ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, II, CF).

É neste sentido o entendimento de DALAZEN, segundo o qual “o pagamento não é apenas uma compensação, constituindo-se também em sanção ou castigo ao ofensor, atribuindo-lhe um nítido caráter punitivo, destinado a inibir ou desencorajar pelo efeito intimidativo do valor econômico, a reincidência na ofensa a bens da personalidade objeto da tutela jurídica”. (DALAZEN, João Oreste *apud* SIMM, Zeno. *Acosso Psíquico no Ambiente de Trabalho*.ob. cit., p. 227).

Muito embora DALAZEN advirta para o perigo da “*industrialização do dano moral*”, ou seja, do crescimento dos litígios sobre o tema diante do deferimento de indenizações vultosas, cumpre ressaltar que no caso em tela deve prevalecer o escopo do caráter pedagógico do ofensor, porquanto a hipótese é de dano moral coletivo, sendo que o valor ora arbitrado será revertido a uma instituição indicada pelo MPT, não sendo, portanto, fonte de enriquecimento do ofendido (DALAZEN, João Oreste *apud* SIMM, Zeno. *Acosso Psíquico no Ambiente de Trabalho*.ob. cit., p. 229).

Outrossim, com indenizações por danos morais em valores ínfimos para a empresa, esta não teria qualquer interesse em evitar a repetição da conduta em comento, sendo mais barato pagar eventuais ações trabalhistas do pequeno número de empregados que reclamarem judicialmente. Relativamente ao *quantum* a ser fixado, o entendimento de SANTOS também é no sentido de que a indenização deve ser tida como medida de caráter exemplar e sancionador, propondo a observância de alguns critérios para quantificação, *in verbis* (SANTOS, Antônio Jeová *apud* SIMM, Zeno. *Acosso Psíquico no Ambiente de Trabalho*. ob. cit., p. 230):

a) Gravidade da falta; b) Situação econômica do ofensor; c) Os benefícios

buscados ou obtidos com o ato ilícito; d) A posição de maior poder do ofensor; e) O caráter anti-social da conduta; f) A finalidade dissuasória futura perseguida; g) A atitude posterior do ofensor ao ser descoberto; h) O número e nível dos empregados comprometidos; i) Os sentimentos feridos da vítima;

THEODORO JÚNIOR recomenda que o juiz considere o nível econômico do ofendido e o porte econômico do ofensor para fins de arbitramento prudente e equitativo (THEODORO JÚNIOR *apud* SIMM, Zeno. *Acosso Psíquico no Ambiente de Trabalho*. ob. cit., p. 230). Ainda, STOCO aduz ser necessário analisar a intensidade do dolo ou grau da culpa, de modo que a maior gravidade da culpa aumenta o *quantum debeat* (STOCO, Rui *apud* SIMM, Zeno. *Acosso Psíquico no Ambiente de Trabalho*. ob. cit., p. 230).

Por todo o exposto, diante do ato ilícito praticado, em flagrante violação à dignidade dos empregados, e considerando ainda a finalidade dissuasória futura perseguida, fixo os danos morais coletivos no importe de **R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais)**, a serem revertidos à instituição indicada pelo MPT.

Julga-se PROCEDENTE o pedido.

### **ÉPOCA PRÓPRIA DE ATUALIZAÇÃO MONETÁRIA DOS DÉBITOS TRABALHISTAS**

No que diz respeito ao parâmetro para aplicação da correção monetária dos haveres trabalhistas, concernente à época de sua incidência, este juízo adota o posicionamento da corrente jurisprudencial que defende o direito da atualização pelo mês de vencimento da obrigação, e não a do mês seguinte, vez que não se deve confundir a prerrogativa legal deferida ao empregador para o pagamento de salários especificamente, até o mês subsequente, com a atualização dos débitos trabalhistas, acima analisados, sob pena de irremediável prejuízo ao trabalhador.

Em que pese o entendimento deste juízo, considerando que o E. TRT da 9ª Região e o C. Tribunal Superior do Trabalho têm decidido de forma reiterada de forma diversa, para evitar falsas expectativas no jurisdicionado, determino que a atualização monetária seja apurada a partir do mês subsequente ao da prestação dos serviços,

exceto as verbas que possuam vencimento próprio, nos termos do art. 459 da CLT e Súmula 381 do C. TST.

Cumprir observar que, em recente decisão, proferida em 18/12/2020, nas Ações Declaratórias de Constitucionalidade (ADCs) de 58 e 59, o STF decidiu que na atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial e na correção dos depósitos recursais em contas judiciais na Justiça do Trabalho deverão ser aplicados, até que sobrevenha solução legislativa, os mesmos índices de correção monetária e de juros que vigentes para as condenações cíveis em geral.

Noutras palavras, na fase pré-judicial, adotam-se IPCA-E e juros de 1% ao mês; na fase judicial, aplica-se unicamente a taxa Selic (a qual já compreende juros e correção monetária).

Importa salientar, porém, que – conforme recente entendimento do E. TRT (vide o acórdão publicado em 10.08.2021 nos autos 0000518-43.2019.5.09.0003), ao qual esse Juízo se curva – **o fato de a decisão proferida pelo STF ainda não ter transitado em julgado impõe que se postergue para a fase de execução a fixação do índice de correção monetária aplicável ao feito.**

Ante o exposto, posterga-se para a fase de execução a deliberação sobre o índice de correção monetária aplicável ao caso em tela, em consonância com que, por fim, determinar o E. STF na referida ADC, sobretudo quanto à modulação dos efeitos.

## **DESCONTOS PREVIDENCIÁRIOS E FISCAIS**

Não há que se falar em descontos previdenciários e fiscais, ante a natureza indenizatória da verba deferida.

## **EMBARGOS DECLARATÓRIOS**

As partes ficam advertidas de que resultará em multa por embargos protelatórios manifestações que demonstrem o mero inconformismo com a decisão proferida, que pretendam nova análise da prova, e que não versem sobre omissões (pedidos que deveriam ter sido apreciados), contradições (entre os termos do julgado, e

não entre o decidido e o alegado ou o supostamente provado) ou, ainda, obscuridades.

### **III - DISPOSITIVO**

Pelos fundamentos expostos, decide o Juízo da **1ª VARA DO TRABALHO DE FRANCISCO BELTRÃO - PR**, no mérito, julgar **PARCIALMENTE PROCEDENTE** a pretensão formulada por **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** em face de **LOJAS RENNER S.A**, para condenar a reclamada ao cumprimento das obrigações de fazer e de não fazer descritas, bem como ao pagamento da indenização por danos morais coletivos, tudo na forma da fundamentação supra, a qual passa a fazer parte integrante deste dispositivo.

Desnecessária a liquidação, tendo em vista a condenação apenas em indenização extrapatrimonial, cujos valores já estão liquidados.

Juros e correção monetária na forma da Lei e das Súmulas n.º 200 e 381 do C. TST. Quanto aos danos morais, aplique-se a Súmula 439 do C. TST.

Custas pela reclamada, no importe de **R\$ 20.000,00**, calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação no montante de **R\$ 1.000.000,00**, sujeitas a complementação, nos termos da Súmula n.º 128 do C. TST.

#### **Intimem-se.**

Prestação jurisdicional entregue.

Nada mais.

FRANCISCO BELTRAO/PR, 07 de dezembro de 2021.

FELIPE AUGUSTO DE MAGALHAES CALVET

Juiz Titular de Vara do Trabalho

## **I - RELATÓRIO**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO ajuizou Reclamação Trabalhista contra a reclamada A. I. C. A. LTDA em que narrou diversas irregularidades e deduziu os pedidos especificados às fls. 53-54.

Juntou documentos. Atribuiu à causa o valor de R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais).

Em audiência inicial (fls. 754-755), presentes as partes, a reclamada apresentou defesa, com documentos, por meio da qual pugnou pela improcedência dos pedidos da inicial.

Réplica às fls. 756-767.

Em audiência de instrução (fls. 778 e 1215), não houve produção de provas.

Razões finais remissivas.

Infrutíferas as tentativas conciliatórias.

Vieram os autos conclusos.

É o relatório, passo a decidir.

### **AUSÊNCIA DE PRESSUPOSTO PROCESSUAL.**

Sustenta a ré a inexistência de requisito essencial para o prosseguimento do feito, pois a demanda tem por fundamento responsabilização que não lhe seria pertinente. Sustenta que não é possível lhe imputar qualquer responsabilidade quanto à conduta dos demais integrantes de sua cadeia produtiva. Pugna pela extinção do feito sem resolução de mérito.

Os pressupostos de desenvolvimento regular do processo são classificados em subjetivos e objetivos. Os primeiros, dizem respeito aos sujeitos do processo, quais sejam, juiz e partes, compreendendo, portanto, questões relativas à competência do juiz para a causa; capacidade civil das partes e a representação por advogado.

Por outro lado, os requisitos objetivos dizem respeito à forma procedimental

utilizada e observam, ainda, a ausência de fatos que impeçam a regular constituição do processo. Compreendem, portanto, a observância de forma processual adequada à pretensão; existência nos autos de instrumento de mandato conferido ao advogado; inexistência de litispendência, coisa julgada, inépcia da inicial, bem como, a inexistência de qualquer nulidade prevista na legislação processual.

Como se observa, a existência ou não de responsabilidade da reclamada acerca da situação ora descrita cinge-se ao mérito da demanda. Deste modo, nada há que obstaculize o prosseguimento do feito. Rejeito a preliminar arguida.

### **RESPONSABILIDADE CIVIL. NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. CADEIA PRODUTIVA.**

Sustenta a parte autora o que segue quanto aos fatos descritos na presente demanda:

*“O Ministério Público do Trabalho conduz desde o ano de 2011 o Inquérito Civil n.º 000122.2011.09.009/8, no âmbito do qual apurou o descumprimento reiterado e permanente de normas jurídicas que tutelam o meio ambiente do trabalho na cadeia produtiva da empresa ré, em prejuízo de inúmeros trabalhadores rurais que laboram na colheita da raiz de mandioca. A referida conduta precariza sobremaneira as relações de trabalho na região e coloca em risco direto e imediato a vida, saúde, higiene e integridade física dos trabalhadores.*

*Em diversas diligências nos últimos anos em frentes de trabalho de colheita da raiz de mandioca na zona rural de Cianorte e região, a Gerência Regional do Trabalho de Maringá apurou que a ausência de controle socioambiental na cadeia produtiva da empresa ré coloca os trabalhadores em situações degradantes de trabalho, uma vez que os mesmos prestam serviços sem o uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), sem instalações sanitárias, sem local para refeições, sem água potável e fresca em condições higiênicas e em quantidade suficiente e, muitas vezes, sem transporte coletivo seguro e adequado.*

*Como se observa no Relatório de Fiscalização da Gerência Regional do Trabalho de Maringá, elaborado em maio de 2013 (doc. 01), os Auditores-Fiscais constataram, na cadeia produtiva da empresa ré, a existência de trabalhadores prestando serviços na colheita da raiz de mandioca sem a utilização de equipamentos de proteção individual, sem água potável, sem instalações sanitárias ou um local para almoçar. Os trabalhadores eram transportados em veículo sem a devida autorização da autoridade de trânsito para o transporte coletivo de passageiros e com ferramentas cortantes por todos os lados no seu interior.*

*Em janeiro de 2016, o Ministério Público do Trabalho foi informado pela*

*Secretaria de Assistência Social de Alto Paraíso - PR de que havia 15 (quinze) trabalhadores paraguaios alojados em condições degradantes naquela cidade, tendo sido prontamente realizada inspeção por este Parquet, ocasião em que se constatou que os mesmos laboravam na colheita de mandioca em prol da empresa ré e estavam sem luz elétrica na residência, com pouca comida disponível, dormindo em colchões sujos e improvisados, espalhados pelo chão (doc. 05).*

*Os referidos trabalhadores, em depoimento perante o Ministério Público do Trabalho, informaram que foram aliciados em Salto Del Guairá, no Paraguai, com promessa de prestação de serviços no arranque da raiz de mandioca no Município de Alto Paraíso-PR, tendo sido descontado de sua remuneração o valor gasto pelo arregimentador (chamado de "gato") tanto para o transporte até o Brasil quanto para a compra da pouca comida fornecida no alojamento. Não havendo mais serviço na localidade, os trabalhadores foram abandonados, sem dinheiro para comprar comida ou retornar para o país de origem.*

*Em nova fiscalização realizada em junho de 2016, a Gerência Regional do Trabalho em Maringá encontrou 10 (dez) trabalhadores, na cadeia produtiva da empresa ré, prestando serviços em condições degradantes no Município de Terra Boa - PR, sem que tivessem área de vivência móvel para descanso, local para realização de refeições ou instalações sanitárias (doc. 07). Os referidos trabalhadores foram contratados pelo próprio sócio-proprietário da empresa ré, a qual era a destinatária final da mandioca colhida.*

*No ano de 2018 também houve constatação de descumprimento de normas de meio ambiente do trabalho, tendo o Engenheiro de Segurança do Trabalho do MPT, MAURO SÉRGIO CURTIS JÚNIOR, informado em laudo pericial a ausência de utilização de equipamentos de proteção individual - EPIs por 12 (doze) trabalhadores, em frente de colheita da raiz de mandioca coordenada por funcionário da própria empresa ré e com veículo para transporte coletivo de trabalhadores rurais pertencente aos seus sócios-proprietários [...]*

*Na data de junho de 2019, a Gerência Regional do Trabalho em Maringá realizou nova fiscalização em frente de trabalho na cadeia produtiva da empresa ré, encontrando trabalhadores laborando em condições degradantes na colheita da raiz de mandioca no Município de Florai - PR (doc. 09), sem utilizar os equipamentos de proteção necessários, sem água fresca ou garrafa térmica para reposição hídrica, sem local para a realização das refeições e sem instalações sanitárias disponíveis para a realização das necessidades fisiológicas. Toda a produção de mandioca ia exclusivamente para o estabelecimento industrial da empresa ré no Município de Terra Boa - PR.*

*As situações fáticas acima, apuradas no curso de vários anos em Cianorte e região noroeste do Paraná, demonstram a falta de efetivo controle socioambiental na cadeia produtiva da empresa ré, terceirizando-se a colheita de raiz de mandioca, insumo fundamental para a realização do seu objeto social, para produtores rurais e/ou arregimentadores de mão de obra ("gatos"), sem qualquer gestão social e ambientalmente responsável por parte da destinatária final do labor, precarizando, assim, as relações de trabalho*

*nas etapas iniciais do seu processo produtivo pela inobservância de normas de saúde, higiene e segurança.*

*As circunstâncias fáticas se agravam em virtude de que os sócios-proprietários da empresa ré, srs. MANUEL ANTONIO DA SILVA e LUIZ ANTÔNIO DA SILVA, estavam diretamente envolvidos em frentes de trabalho de colheita da raiz de mandioca encontradas tanto pela Gerência Regional do Trabalho em Maringá quanto por este Ministério Público do Trabalho, atuando de forma coordenada junto aos fornecedores e arrematadores, na tentativa de retirar a responsabilidade da pessoa jurídica, destinatária final do insumo e do labor dos trabalhadores rurais, pelo cumprimento das normas básicas de higiene, saúde e segurança do trabalho, agindo com intenção de precarizar o trabalho humano. [...]*

*Por fim, destaque-se que a empresa firmou 02 (dois) Termos de Ajuste de Conduta com o Ministério Público do Trabalho prevendo o pagamento de indenizações por dano moral coletivo decorrentes das situações apuradas em relatório de inspeção deste Parquet ou relatório de fiscalização da Gerência Regional do Trabalho de Maringá elaborados em 2016 e 2018, nos valores respectivos de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais) e R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), os quais foram destinados para projetos sociais em Cianorte (docs. 10 e 11). Entretanto, em 2019 foi constatado novo descumprimento pela GRT de Maringá de normas de meio ambiente do trabalho na cadeia produtiva da ré (doc. 09).”*

Aduz que não se trata da responsabilização direta da reclamada, mas de observância de um patamar mínimo de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores na cadeia produtiva. Requer o monitoramento constante acerca das questões trazidas, bem como, que garanta a observância em sua cadeia produtiva de itens relativos à saúde e segurança dos trabalhadores descritos na NR 31.

A ré, por sua vez, sustenta o que segue quanto à questão:

*“A empresa Amafil segue rigorosamente a legislação brasileira, especialmente a legislação trabalhista, paga regularmente todas as verbas e direitos aos seus empregados, fornecedores e preza pelo cumprimento de suas obrigações e em proporcionar um ambiente de trabalho adequado aos seus colaboradores. Ocorre que mesmo empreendendo todos os esforços e cumprindo à risca a legislação brasileira, a Reclamada enfrentou ao longo dos anos algumas fiscalizações por parte do Ministério Público do Trabalho e pela Gerência Regional do Trabalho de Maringá, sendo que em determinadas situações a Reclamada firmou TAC (Termo de Ajustamento de Conduta) por ter receio do desgaste envolvido em eventual Ação Civil Pública e em outras ocasiões acabou sendo autuada de forma totalmente injusta e abusiva, buscando perante o Judiciário a anulação de diversos autos de infração. Cumpre esclarecer que a Amafil compra mandioca de terceiros produtores rurais, não realizando tal atividade, sendo que as obrigações que pretende*

*o Ministério Público do Trabalho através desta ação é que a Reclamada fique totalmente responsável pelas obrigações trabalhistas dos diversos trabalhadores contratados pelos produtores rurais, tratando-se de uma situação que inviabilizaria totalmente as atividades da Reclamada, sendo impossível assumir, controlar e cumprir tal responsabilidade, uma vez que a relação comercial é específica para a compra da mandioca, não há exclusividade com os produtores, não há continuidade na prestação dos serviços. [...]”*

Sustenta ter firmado Termos de Ajuste de Conduta, cumprindo com o disposto naqueles instrumentos ao longo dos anos, sem reconhecimento de responsabilidade acerca das situações narradas.

Alega não ser responsável pela situação de trabalhadores que não se ativam em seu conjunto fabril. Pugna pela improcedência dos pedidos.

Inicialmente, cumpre esclarecer que o Termo de Ajuste de Conduta se mostra como instrumento efetivo da missão constitucional do Ministério Público, uma vez que, legitimado pela Carta Magna para a defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127 da CF), se tem nele importante instrumento para a resolução extrajudicial de questões afetas a tais finalidades, como se verifica no descumprimento de questões relativas a direitos relativos a toda uma coletividade de trabalhadores.

Tal instrumento jurídico foi primeiramente criado pelo art. 211 do Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei n. 8.069/90) como meio de exercício de tutela e concretização do princípio da proteção integral. Posteriormente, pelo art. 113 do Código de Defesa do Consumidor - CDC (Lei n. 8.078/90), que acrescentou o § 6º ao art. 5º da Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85) a utilização do instituto se espraiou a outras áreas se mostrando como instrumento ímpar para a busca de composição acerca de questões relativas aos direitos transindividuais.

Por meio dele, o ente que é legitimado à ação civil pública toma do causador do dano a interesses difusos, interesses coletivos ou interesses individuais homogêneos o compromisso de adequar sua conduta às exigências da lei, mediante cominações, que têm o caráter de título executivo extrajudicial.

De forma simplista pode se afirmar que o Termo de Ajuste de Conduta trata do reconhecimento de que o que fora até então realizada não atendia ao disposto

pela legislação, havendo o comprometimento da parte em efetivar mudanças aptas a regularizar a situação.

Nesse sentido, Luis Roberto Proença ressalta que:

*"[...] dá-se uma oportunidade ao infrator de retomar a trilha da legalidade, em moldes factíveis, evitando-se uma disputa judicial, que poderá atingir a sua imagem (pessoal ou institucional) perante a comunidade, além de acarretar-lhe os inerentes custos, e que, no mais das vezes, apenas protelará a realização de atos, que já são por ele reconhecidos como exigidos por lei." (PROENÇA, 2001, p. 140)*

Ante a previsão legal, em havendo o adimplemento das avenças firmadas, sanada estará a irregularidade verificada e, frente ao inadimplemento, se procederá à execução do título executivo extrajudicial ali formalizado.

Os documentos de fls. 312/316 confirmam a lavratura de Termos de Ajuste de Conduta entre as partes da presente demanda, ambos relativos aos Autos de Inquérito Civil de nº 000122.2011.09.009/8.

Além disso, a ré traz aos autos o TAC 017/2014, também relativo àquele mesmo procedimento.

Ante a existência de acordos firmados buscando solucionar a situação sob análise, presume-se que houve solução conciliatória tida por adequada às partes, entretanto, afeta tão somente às questões indenizatórias e relativas ao seu conjunto fabril, mesmo porque, não há menção relacionada a obrigações de fazer naqueles instrumentos.

Nesse sentido esclarece-se que no documento de fls. 663 se tem previsão expressa acerca de eventual utilização da via judicial para o fim de correção ou complementação de situações que se mostrem insuficientemente protegidas o mesmo se observa nos documentos de fls. 312/316.

A presente demanda versa tão somente sobre obrigações de fazer, nada postulando acerca do dano moral coletivo que já fora objeto de fixação anterior. Deste modo, os referidos ajustes em nada impedem a propositura da presente demanda, uma vez que tem por causa de pedir a atuação da ré em sua cadeia produtiva, situação este que em nenhum momento foi objeto de avença entre as partes, pelo contrário,

a própria ré afirma em contestação jamais ter assumido qualquer responsabilização neste sentido.

Quanto à responsabilidade relativa às obrigações de fazer pretendidas pela parte autora, destaca-se que incontroverso nos autos que a requerida jamais foi empregadora de quaisquer dos trabalhadores informados nos autos de infração lavrados, inclusive relativos à fiscalização ocorrida no de 2019. Tanto é assim, que o próprio requerente informa que não há pretensão de reconhecimento de vínculo empregatício, mas tão somente a responsabilidade decorrente do ciclo produtivo e do papel exercido pela ré na referida cadeia.

Sob este escopo, com relação à situação narrada, a requerida se mostra como adquirente da matéria-prima que é produzida pelos demais integrantes do ciclo produtivo.

Destaca-se que não se trata de terceirização típica, uma vez que não se tem aqui a realização de parte de suas atividades por meio empresa interposta, pois a requerida realiza a industrialização da matéria-prima produzida.

Inegável que assegurar um ambiente de trabalho sadio para seus empregados, mas que uma vontade da empresa é dever, consoante se infere do disposto no Art. 7º, XXII e 225, CF, havendo a necessidade constante do aprimoramento das práticas para que possa haver, também no ambiente de trabalho a preservação da dignidade humana (Art. 1º, III, CF).

Por outro lado, o Art. 5º, II da CF traz de modo expresso que *“ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”*. E fato é que a legislação traz situações claras e manifestas de responsabilização, não havendo como se alargar tais hipóteses para abranger toda a cadeia de fornecimento de produtos sem que haja comprovação de efetiva ingerência da requerida no exercício das atividades laborativas dos trabalhadores.

Mesmo porque, entendimento em sentido distinto importaria em impor à reclamada a responsabilidade pelo cumprimento de Normas Regulamentadoras próprias aos empregadores, fazendo com que precise agir de forma direta em processos produtivos que lhe são alheios, uma vez que lhe competiria o papel de fiscalizadora dos processos produtivos dos demais componentes da aludida cadeia.

No caso sob análise, contudo, o laudo pericial de fls. 272/275 traz informações

importantes acerca da alegada ingerência da requerida no espectro de atuação de seus fornecedores. Há menção específica a trabalhador contratado pela requerida e responsável pela frente de trabalho, Sr. João Batista de Souza (fl. 275).

Observa-se, ainda, a seguinte menção acerca do local:

*“Conforme informado, dos trabalhadores encontrados no local, seis tem a CTPS registrada e os outros recebem por dia, sendo que a área foi arrendada pelo Sr. Manuel Antônio da Silva, CPF nº 236.122.079-20.”* (fl. 275)

Trata-se, portanto, de área arrendada por um dos sócios da reclamada, consoante se infere do contrato social de fls. 331 e seguintes, que conta com trabalhador contratado pela própria reclamada para liderar a execução das atividades.

Além do exposto, no ano de 2016, de igual forma houve constatação de labor em condições irregulares envolvendo trabalhadores que se ativam na colheita da mandioca em favor do sócio da reclamada, senão vejamos:

*“Afora o encarregado, todos estavam sem CTPS assinada. Pelo que nos foi relatado, todos trabalhavam para o dono da Amafil. Um telefonema e ele veio rapidamente. A partir daí tudo transcorreu como administrativamente é próprio numa situação dessas. A empresa foi notificada, apresentou documentos sem assinar a CTPS, autuamos ( AI 20.942.417-6) e novamente renotificamos a pessoa física a apresentar o registro de empregados sob pena, desta vez, de multa extremamente vultosa. No outro dia a empresa voltou com 09 (nove) daqueles registros regularizados, o que lhe valeu uma autuação proporcional à irregularidade não sanada. Efetivamente toda essa fiscalização foi na pessoa física Manoel Antônio da Silva o que, em princípio, nada teria de repercussão na pessoa jurídica Amafil, que tinha no passado sido objeto de fiscalização sob requisição do Ministério Público do Trabalho. Mas se analisarmos o contrato de arrendamento veremos que a mandioca ali plantada era para ser vendida à Amafil [...]”* (fl. 254)

Ainda, do documento de fl. 280 se observa que tão logo a fiscalização é recebida, a providência inicial é entrar em contato com a requerida para verificar a situação.

Às fls. 282 se tem novamente menção expressa à relação da requerida com os responsáveis pela colheita da mandioca, senão vejamos:

*“Não sabe o nome daquele sítio, mas sabe que ali é Florai e ali tem um 1,8 alqueire de mandioca; que o Paulo Myamoto não tem nada a ver com o pessoal e o arrendamento foi de boca; que o Alessandro também não tem nada a ver com a Amafil; que ele só emprestou o nome e isso foi combinado com o Érico;” Onde se lê Érico, leia-se Amafil. Continuando no depoimento ele declarou: “que estudou até a 4ª série; que não é empresário e vive arrendando roça; que tem três alqueires de terra, mas tá na justiça; que não tem contador, não tem escritório e nem empresa; que nunca teve empregado registrado no próprio nome; que não tem dinheiro para pagar aquele pessoal; que o dinheiro para o pessoal que colhe a mandioca é pago sábado de manhã, mas não vem de capital próprio do depoente; que entrega mandioca na Amafil e ela deposita o dinheiro na conta do genro do depoente e este repassa para o depoente; que o depoente repassa a parte do pessoal e não sobra quase nada”.* (fl. 282)

Deste modo, não há como se acolher a tese da ré de que não possui a possibilidade de agir nas situações descritas, uma vez que atua diretamente vinculada aos produtores, sendo que há inclusive plantio em área arrendada por sócio da empresa.

Observa-se que o direito fundamental social consagrado no inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal, qual seja, garantia da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, é oponível contra todos os que se utilizam da mão-de-obra dos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos.

Deste modo, nos casos de descentralização o dever jurídico de proporcionar um ambiente de trabalho saudável, higiênico e seguro, com a adoção e uso de todas as medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalho que se fizerem necessárias, incumbe a todos aqueles que de alguma forma participem da cadeia produtiva, mormente quando caracterizada efetiva ingerência na forma de realização de atividades com labor coordenado por funcionário contratado pela própria requerida.

Nesse sentido os artigos 225, caput, da Constituição Federal, e Arts. 157, inciso I e II, da CLT e 19, § 1º, da Lei 8.213/91, fazem com que se caracterize a responsabilidade da requerida, mesmo porque se insere de forma direta no exercício da atividade laborativa, inclusive, com seus funcionários se ativando junto às frentes de trabalho rural.

Sob este escopo, aplicável a Teoria da Cegueira Deliberada, na medida em que se verifica que a ré tem ciência de que há longos anos o trabalho na colheita da mandioca vem se desenvolvendo de forma irregular com relação às normas de saúde e segurança no trabalho, mesmo porque tem atuação direta no exercício da atividade nada tendo feito no sentido de solucionar a questão.

Nesse sentido, cumpre mencionar o disposto por Rogério Guimarães acerca do tema:

*“Assim, com foco na área trabalhista, a empresa que tiver ciência da elevada probabilidade de os bens e serviços contratados sejam provenientes de atos em desarmonia com o direito do trabalho, atuar de forma indiferente aos ilícitos laborais, bem como escolher permanecer na ignorância a respeito dos fatos acarreta, deve ser responsável pelas lesões. Há, neste caso, aproximação com o dolo eventual.*

*A título exemplificativo, a comercialização de produtos em valores abaixo da possível respeito aos direitos básicos dos trabalhadores, a falta de verificação do cumprimento da legislação trabalhista da empresa contratada, constantes débitos constituídos na Justiça do Trabalho conforme Certidão Positiva de Débitos Trabalhistas do art. 642-A da CLT (BRASIL, 1943), apresentação de documentos acarretam a presunção de conhecimento da ilicitude daquele que adquire o bem ou serviço.”*

O que se verifica no caso é verdadeira hipótese de fragmentação da cadeia produtiva, sem, contudo, que se tenha a observância das normas relativas a saúde e segurança dos trabalhadores.

Além do exposto, cumpre observar que o meio ambiente do trabalho compõe o conceito de maior ambiente, consoante se depreende do Art. 200, VIII, CF. Assim, quanto a tais situações aplicável também o princípio do poluidor pagador que se traduz na responsabilidade objetiva, solidariedade e prioridade na reparação do dano, senão vejamos o que informa Raimundo Simão de Melo (2006, p. 43/44) acerca da questão:

*“O princípio do poluidor-pagador tem duas razões fundamentais: primeiro, prevenir o dano ambiental; depois, em não havendo prevenção, visa à sua reparação da forma mais integral possível. (...)*

*Desse princípio decorrem três aspectos de suma importância para o aplicador do Direito Ambiental, quais sejam: a) a responsabilidade civil objetiva; b) prioridade da reparação específica do dano ambiental; e c) solidariedade para suportar os danos causados ao meio ambiente.”*

Deste modo, essencial se verificar que estando as situações descritas amparadas pelo princípio supramencionado, uma vez que se tem na hipótese exclusivamente questões afetas ao meio ambiente do trabalho.

Deste modo, acolho o pedido do requerente e determino à reclamada a requerida que monitore permanentemente a observância das normas jurídicas de saúde, higiene e segurança do trabalho rural em sua cadeia produtiva, previstas na Norma Regulamentadora n.º 31, garantindo o que segue:

a) que seus fornecedores, parceiros e/ou arregimentadores de mão-de-obra disponibilizem gratuitamente Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, bem como, fiscalizem o seu efetivo uso pelos trabalhadores (NR n.º 31, item 31.6), devendo, ainda, ser promovida a manutenção e higienização periódicas e a substituição em caso de dano ou extravio (NR n.º 06, item 6.6.1);

b) que seus fornecedores, parceiros e/ou arregimentadores de mão-de-obra disponibilizem locais para refeições nas frentes de trabalho, mediante abrigos fixos ou móveis que protejam os trabalhadores contra as intempéries, com boas condições de higiene e conforto, água limpa para higienização, mesas com tampo lisos e laváveis, cadeiras, água potável e depósitos para lixo com tampa, bem como local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições (NR n.º 31, item 31.17.4.1);

c) que seus fornecedores, parceiros e/ou arregimentadores de mão-de-obra disponibilizem instalações sanitárias nas frentes de trabalho, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores, com portas de acesso, separação por sexo, água limpa, papel higiênico e recipiente para a coleta de lixo, sendo permitida a utilização de fossa seca (NR n.º 31, item 31.17.5.3 e 31.17.3.3);

d) que seus fornecedores, parceiros e/ou arregimentadores de mão-de-obra disponibilizem água potável e fresca nas frentes de trabalho, em condições higiênicas e em quantidade suficiente, sendo vedada a utilização de copos coletivos pelos trabalhadores (NR n.º 31, itens 31.17.4.1, "e");

e) que seus fornecedores, parceiros e/ou arregimentadores de mão-de-obra utilizem, no deslocamento dos trabalhadores, por meios próprios ou contratados, veículos adequados ao transporte coletivo no trajeto residência-trabalho e vice-versa,

observados os seguintes requisitos: possuir autorização emitida pela autoridade de trânsito competente; transportar todos os passageiros sentados; ser conduzido por motorista habilitado e devidamente identificado; e possuir compartimento resistente e fixo para a guarda das ferramentas e materiais, separado dos passageiros (NR n.º 31, item 31.9.1);

Sob pena de multa diária ao valor de R\$ 5.000,00, por item descumprido, corrigido monetariamente e reincidindo a cada infração constatada nas frentes de trabalho.

### **MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ.**

O fato de a parte vir a juízo e eventualmente não ver sua pretensão reconhecida não pode ser motivação suficiente para aplicar-lhe multa por litigância de má-fé ou mesmo indenização, isso porque, ao inscrever tal penalidade o CPC o faz, com olhos postos a se evitar a utilização indevida do direito de ação (arts. 79 e 80, CPC) e não a tolher este mesmo direito através do temor de eventual punição.

Nesse sentido, tal penalidade exige o dolo específico para sua aplicação, caracterizado pela vontade consciente de proceder nos termos vedados pela lei.

Ocorre que no caso sob análise houve um pedido inicial de redesignação de audiência em razão de situação de saúde envolvendo a representante da requerida às fls. 768, que foi deferido às fls. 770, tendo em conta a complexidade da questão trazida a juízo, havendo razoabilidade em que compreender a importância da representante indicada pela reclamada.

Em audiência posterior, realizada em 04/05/2022 (fl. 778), a requerida informa haver interesse na composição amigável acerca da questão, razão pela qual foi o ato redesignado para 09/08/2022, constando-se a necessidade de a reclamada efetivar propostas concretas para as tratativas visando solucionar a questão sob análise.

Apenas em 12/07/2022, mais de dois meses após a audiência anterior, a reclamada apresenta petição em que reitera o que já fora indicado em defesa, acerca da impossibilidade de arcar com qualquer responsabilização relativa ao feito, uma vez que se trata de questão afeta à sua cadeia produtiva (fls. 780/782), o que poderia já ter sido indicado na audiência anterior, que contava com a presença de representante da

ré que esta julgava essencial, tendo em conta ter havido redesignação anterior visando possibilitar tal participação.

Deste modo, tem-se que a requerida agiu de forma temerária postergando a análise do feito. Assim, claramente incorreu na hipótese prevista pelos arts. 793-B, V, CLT e 80, V, CPC e, portanto, condeno a requerida a pagar multa que ora fixo ao montante de 9% do valor atribuído à causa corrigido monetariamente (arts. 793-C, CLT e 81, CPC).

Sob este escopo, com relação à correção monetária observe-se o decidido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento das ADC's 58 e 59 e ADI's 5.867 e 6.021, ante sua eficácia *erga omnes* e efeito vinculante. Havendo a incidência da Taxa Selic.

O valor deverá ser revertido a entidade de assistência social ou equiparada, reconhecida como tal (e para este efeito) pelo Ministério Público do Trabalho, o que será definido em regular fase de execução.

### **III - CONCLUSÃO**

#### **POSTO ISSO, DECIDO:**

I. No mérito, JULGAR PROCEDENTES os pedidos formulados por MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de A. I. C. A. LTDA, para:

- DETERMINAR que a ré garanta:

a) que seus fornecedores, parceiros e/ou arregimentadores de mão-de-obra disponibilizem gratuitamente Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) adequados ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, bem como, fiscalizem o seu efetivo uso pelos trabalhadores (NR n.º 31, item 31.6), devendo, ainda, ser promovida a manutenção e higienização periódicas e a substituição em caso de dano ou extravio (NR n.º 06, item 6.6.1);

b) que seus fornecedores, parceiros e/ou arregimentadores de mão-de-obra disponibilizem locais para refeições nas frentes de trabalho, mediante abrigos fixos ou móveis que protejam os trabalhadores contra as intempéries, com boas condições de higiene e conforto, água limpa para higienização, mesas com tampo lisos e laváveis, cadeiras, água potável e depósitos para lixo com tampa, bem como local ou recipiente para a guarda e conservação de refeições (NR n.º 31, item 31.17.4.1);

c) que seus fornecedores, parceiros e/ou arregimentadores de mão-de-obra disponibilizem instalações sanitárias nas frentes de trabalho, compostas de vasos sanitários e lavatórios, na proporção de um conjunto para cada grupo de 40 trabalhadores, com portas de acesso, separação por sexo, água limpa, papel higiênico e recipiente para a coleta de lixo, sendo permitida a utilização de fossa seca (NR n.º 31, item 31.17.5.3 e 31.17.3.3);

d) que seus fornecedores, parceiros e/ou arregimentadores de mão-de-obra disponibilizem água potável e fresca nas frentes de trabalho, em condições higiênicas e em quantidade suficiente, sendo vedada a utilização de copos coletivos pelos trabalhadores (NR n.º 31, itens 31.17.4.1, “e”);

e) que seus fornecedores, parceiros e/ou arregimentadores de mão-de-obra utilizem, no deslocamento dos trabalhadores, por meios próprios ou contratados, veículos adequados ao transporte coletivo no trajeto residência-trabalho e vice-versa, observados os seguintes requisitos: possuir autorização emitida pela autoridade de trânsito competente; transportar todos os passageiros sentados; ser conduzido por motorista habilitado e devidamente identificado; e possuir compartimento resistente e fixo para a guarda das ferramentas e materiais, separado dos passageiros (NR n.º 31, item 31.9.1);

- CONDENAR a reclamada ao pagamento de multa por litigância de má-fé, nos termos da fundamentação supra.

Custas pela reclamada, calculadas sobre o valor atribuído à causa (Art. 789, III, CLT), ao montante de R\$ 1.200,00.

Intimem-se.

CIANORTE/PR, 16 de setembro de 2022.

CRISTIANE BARBOSA KUNZ  
Juíza do Trabalho Substituta

## I. Relatório

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, já qualificada nos autos, invocou a tutela jurisdicional do Estado em face de C. C. A. , igualmente qualificada, pretendendo em decorrência dos fatos narrados na petição inicial, a condenação das reclamadas nas obrigações elencadas na exordial. Atribuiu à causa o valor de R\$500.000,00 (Quinhentos mil reais).

A reclamada apresentou defesa escrita sob a forma de contestação, arguiu preliminares e pugnou pela rejeição dos pedidos, consoante razões aduzidas às fls. 110/138.

Documentos foram juntados e submetidos ao contraditório. Sem outras provas, encerrou-se a instrução processual. Razões finais remissivas. Propostas conciliatórias rejeitadas. É em síntese, o relatório.

## II. Fundamentação

### 1. Preliminar

#### 1.1. Da ilegitimidade de parte

A reclamada alega ilegitimidade de parte do reclamante para propor a ação. Afirma que o Ministério Público do Trabalho não possui autorização legal expressa para pleitear em Juízo direito individual alheio em nome próprio, estando apto tão somente a proteger interesses difusos e coletivos. Aduz que o *parquet* não postula direito difuso, mas sim direito individual onde é possível determinar os supostos afetados.

Sem razão.

Conforme bem exposto pela reclamada, o Ministério Público, conforme inciso III do artigo 129 da Carta Magna possui legitimidade expressa tão somente para

a defesa de interesses difusos e coletivos, constituindo-se a defesa destes últimos o exato objeto desta Ação Civil Pública.

Nesse sentido, o artigo 81 do Código de Defesa do Consumidor caracteriza interesse coletivo pela natureza indivisível, do qual é titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base, hipótese dos autos.

Portanto, tratando-se o presente feito em ação onde se busca a proteção de interesses coletivos, apesar da pretensão de condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo tratar-se de busca de reparação por violação a direito difuso, rejeito a preliminar de ilegitimidade de parte e a pretensão de extinção do processo sem resolução de mérito.

## **1.2. Do inquérito civil. Excesso de prazo**

A reclamada insurge-se contra o prazo para conclusão do inquérito civil levado a cabo pelo *parquet*, apresentando como fundamento o princípio da razoável duração do processo no âmbito administrativo, consoante inciso LXXVIII do artigo 5º da Constituição Federal. Afirma que não foi oportunizado no curso da investigação civil o contraditório e a ampla defesa, tendo esta ocorrido de forma unilateral.

Sem razão.

Inicialmente e por tratar-se de investigação, entendo que não há ofensa aos princípios do contraditório e da ampla defesa, pois sequer há “devido processo legal”, sendo este princípio a matriz principiológica da formação daqueles.

Ademais, o exercício do direito ao contraditório e à ampla defesa foram oportunizados no presente feito, tendo a reclamada a oportunidade de resistir à pretensão vindicada pelo Ministério Público do Trabalho, inexistindo razão para se declarar qualquer vício na fase investigatória que pudesse macular ou tornar irregular o exercício do direito de ação.

Portanto, rejeito o pedido de extinção do feito sem resolução de mérito.

## 2. Mérito

### 2.1. Do terceirização da atividade fim

Após conclusão de inquérito civil, o Ministério Público do Trabalho alega que a reclamada estaria utilizando mão de obra de diversos trabalhadores sem registro em CTPS, mediante terceirização ilícita, objetivando a coleta de frangos em aviários, transporte e carregamento destes até o frigorífico de abate. Insurge-se contra os contratos firmados com diversos aviários da região para tratamento e engorda de frangos, os quais são fornecidos pela própria reclamada. Observa que à exceção da estrutura dos aviários, todo o aparato na cadeia de produção é subsidiado pela reclamada, tais como caminhões para transporte, caixas para acondicionamento, rações e assistência técnica, serviços de veterinária, tudo de propriedade da reclamada. Postula o reconhecimento da terceirização ilícita da atividade de transporte das aves dos aviários até a reclamada, o que é efetuado por empresas interpostas, contratadas diretamente por aquela, e a imposição de obrigações à reclamada, dentre elas a de pagamento de indenização por dano moral coletivo.

De se observar, inicialmente, que os incontroversos fatos narrados pelas partes demonstram que na relação vivenciada entre a reclamada, granjas e empresas de transporte de aves, há evidente relação jurídica de natureza comercial, estranha, no entender desta Magistrada, às atividades da empresa de abate, apesar da óbvia proximidade das ações inerentes à cadeia produtiva.

Dito de outra forma, não há como visualizar que a coleta e o transporte dos frangos dos criadores até as reclamadas importe em terceirização de atividade, seja sob que epíteto for, ou seja, se atividade meio ou atividade fim, pois entendo que sequer há terceirização de atividade.

Como bem exposto pelo *parquet* às fls. 21, a atividade fim da reclamada é o abate de aves (CNAE 10.12-1-01 - Abate de aves), ou seja, a atividade fim da reclamada não é a coleta e o transporte de aves engordadas nos abatedouros, seja antes ou depois de beneficiar os frangos, ou, até mesmo, a criação daquelas.

Nesse sentido, chamo à atenção do reclamante que a especialização da indústria de produtos comestíveis derivados de origem animal passou a sofrer intensa regulamentação pelos órgãos públicos de controle sanitário e alimentar, não podendo

---

o empreendedor frigorífico limitar-se a receber o produto e lançá-lo no mercado consumidor, sem antes certificar-se da conformidade de toda a cadeia produtiva às normas de proteção ao consumo final.

Assim o é na indústria da carne bovina, assim o é na indústria da carne de aves.

Noutras palavras, não pode o abatedouro frigorífico hoje, seja ele ligado à avicultura, suinocultura ou até mesmo à piscicultura, aguardar a chegada do produto nas portas da fábrica de beneficiamento sem se intrometer literalmente desde o início da cadeia produtiva até a fase final de entrega dos animais, inclusive na forma de transporte destes.

Não olvido que, de fato, seja possível o labor até mesmo por mais de 14 horas na coleta e transporte dos frangos por parte dos empregados das empresas que realizam tal atividade.

Todavia, se, dentre outras, tal circunstância for considerada como indicador da terceirização, estaria este Juízo a dizer que todas as empresas transportadoras, inclusive as empresas especializadas no transporte de borracha, algodão e metais siderúrgicos, são prestadoras de serviços de atividade fim das indústrias de pneus, malhas e veículos, pois as indústrias de beneficiamento de tais materiais é muito mais distante das áreas de produção, demorando o transporte, em média, dias de viagem até o destino final, apesar de não residir aqui a insurgência do Ministério Público do Trabalho

Nesse sentido, tanto o látex como a fibra de algodão, como o aço para a indústria automotiva, são produzidas de acordo com as especificações das empresas que almejam comprá-los e, em alguns casos, com o fornecimento do produto matriz que será objeto final de transformação na cadeia produtiva, a exemplo das mudas de seringueira e sementes de algodão.

Dentre os exemplos acima, permito-me explicitar o da indústria da borracha, que apesar da quase totalidade ser produzida de forma sintética, ainda se vale do látex extraído das seringueiras do Norte do país, praticamente todas sob a supervisão de técnicos de indústrias de fabricação de pneu e demais compostos de borracha localizadas no sudeste e no exterior, supervisão esta intensificada quando do transporte final até a usina de beneficiamento.

Observo que não se trata de insensibilidade desta Magistrada quanto às excessivas jornadas e ao perigo à saúde do trabalhador que ela representa, tanto diretamente considerada, quanto em relação ao uso de rodovias, muitas delas com tráfego noturno intenso nas épocas de abate.

Entretanto, não pode a reclamada ser responsabilizada pela jornada de trabalhadores sobre os quais não tem poder de mando e gestão, ainda que tenha contratado e especificado a forma do transporte, algo imanente no setor que explora muito mais pelas exigências dos órgãos governamentais de controle a que está submetida .

Em face de todo o acima exposto, portanto, tenho que o transporte dos animais até os locais de abate por pessoas estranhas à relação comercial firmada entre as granjas produtoras e empresas abatedoras não caracteriza, pos si só, terceirização ou ilicitude no repasse da atividade fim e, quiçá, formação do vínculo de emprego.

Aliás, se assim fosse, e se houvesse reconhecimento de ilícito por terceirização de atividade, assim como em função da não anotação do contrato de emprego dos trabalhadores que atuam no transporte das aves, estaria aberta a porta de entrada para o reconhecimento da liame empregatício também com os avicultores responsáveis pela engorda, já que muito mais atrelados à atividade fim da empresa, o que foge ao razoável e ao princípio da livre iniciativa. Nesse sentido, aresto do E. TRT 9ª Região:

TRT-PR-29-04-2011 VÍNCULO DE EMPREGO - INEXISTÊNCIA - CARREGADOR DE FRANGOS - ATIVIDADE INTERMEDIÁRIA AO OBJETIVO DA RECLAMADA. No caso dos autos, nítida a ausência dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego, previstos no artigo 3º da CLT. A reclamante não era subordinada à reclamada, não recebia ordens e salários desta e, mais, a prestação dos serviços não ocorria de forma pessoal. A reclamante era subordinada ao líder, que com este ajustou o labor e o salário percebido. O fato de a comercialização de aves ser a atividade-fim da Reclamada não induz, necessariamente, que toda pessoa que dela participe seja enquadrada como empregada. Menos ainda o carregamento de frangos do aviário até o frigorífico implica admitir-se que o trabalhador que executa tais tarefas desenvolva a atividade-fim da reclamada. Ao contrário, como a comercialização das aves representa a atividade primordial da Ré, nada impede que o transporte possa ser delegado à terceiros, sem que isso represente desvirtuamento ou terceirização ilícita. Para que seja reconhecida a existência de vínculo, há necessidade de estarem

configurados os elementos norteadores da relação empregatícia, previstos no artigo 3º da CLT. E tais elementos não estavam presentes na relação havida entre as partes, como já indicado. Afasta-se, pois, o vínculo reconhecido. Recurso patronal conhecido e provido. (TRT-PR-00279-2010-749-09-00-6-ACO-14881-2011 - 4A. TURMA Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI. Publicado no DEJT em 29-04-2011).

Observo, ainda, que, no entender desta Magistrada, a existência de terceirização ilícita poderia ser reconhecida tão somente se, em determinadas e mui específicas hipóteses, tivesse sido demonstrado que os locais de criação dos frangos pertenciam às reclamadas.

Em tal situação hipotética, não se poderia admitir que ao estabelecer uma cadeia produtiva desde a gênese e desenvolvimento dos animais em áreas distantes dos locais de abate e industrialização, com empregados próprios, as empresas abatedoras se valessem, em larga escala e sob condições inseguras de trabalho, tão somente de mão de obra terceirizada para o transporte dos animais até o abatedouro.

Demais disso, ainda que existam exigências por parte das empresas abatedoras quanto à forma de transporte das aves, tal circunstância não revela a existência de cumprimento de ordens, tampouco subordinação jurídica, visto não ter sido comprovado que as reclamadas mantinham prepostos junto aos transportadores, assumindo pessoalmente a direção das atividades durante todo o deslocamento.

Finalmente, ainda que reconhecida a terceirização da atividade e a ilicitude desta, da mesma forma rejeito a pretensão de reconhecimento do vínculo de emprego dos trabalhadores contratados pelas empresas transportadoras das aves e a reclamada, posto que, conforme acima já exposto, não restou comprovada a subordinação jurídica, o cumprimento de ordens, a onerosidade e a pessoalidade.

Portanto, não há se falar em reconhecimento de vínculo de emprego, aplicação da Súmula 331 do C. TST ou supressão de instância para a hipótese de reconhecimento da terceirização ilícita, já que pronunciado acima por este Juízo a inexistência de terceirização, mas sim de atividade comercial regular.

Ante todo o acima exposto, rejeito o pedido de imposição de obrigação de não fazer para que a reclamada deixe de contratar empresas interpostas para a coleta

e transporte de aves, bem como a pretensão de imposição de obrigação de fazer para que a reclamada reconheça o vínculo de emprego dos trabalhadores em questão.

Ainda, rejeito a pretensão liminar, a imposição de multa por descumprimento de obrigações e a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por dano moral coletivo.

### **III. Dispositivo**

**DECIDO:** rejeitar as preliminares de ilegitimidade de parte e ofensa ao princípio da razoabilidade; no mérito, **REJEITAR** os pedidos formulados por **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** em face de **C. C. A.**, na forma da fundamentação:

Custas, pelo reclamante, no importe de R\$10.000,00 (Dez mil reais), calculados sobre R\$500.000,00 (Quinhentos mil reais), valor atribuído à causa, isento de recolhimento na forma do inciso II do artigo 790 da CLT.

**Intimem-se as partes, considerando que a sentença foi publicada em data e horário diverso do anteriormente designado.**

Nada mais.

Assinatura

CASCADEL, 29 de Junho de 2016

SIBELE ROSI MOLETA  
Juiz do Trabalho Substituto

## NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site [www.trt9.jus.br](http://www.trt9.jus.br). Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.

1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail [revistaeletronica@trt9.jus.br](mailto:revistaeletronica@trt9.jus.br)
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte ARIAL corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 10 e 15 laudas, incluídas as referências bibliográficas. As referências deverão obedecer as normas ABNT. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à [revistaeletronica@trt9.jus.br](mailto:revistaeletronica@trt9.jus.br)

Respeitosamente.

**CONSELHO EDITORIAL**



**TRT-9ª REGIÃO**