

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - UFRJ
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS - CCJE
FACULDADE DE DIREITO

JÉSSICA SOARES BORGES

***COMPLIANCE*, TRABALHO E ENFRENTAMENTO AO RACISMO:
LIMITES, POSSIBILIDADES E DESAFIOS**

RIO DE JANEIRO

2022

JÉSSICA SOARES BORGES

***COMPLIANCE*, TRABALHO E ENFRENTAMENTO AO RACISMO:
LIMITES, POSSIBILIDADES E DESAFIOS**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Dra. Renata Versiani Scott Varella.

RIO DE JANEIRO

2022

CIP - Catalogação na Publicação

B732c Borges, Jessica Soares
 COMPLIANCE, TRABALHO E ENFRENTAMENTO AO RACISMO:
 LIMITES, POSSIBILIDADES E DESAFIOS / Jessica
Soares Borges. -- Rio de Janeiro, 2022.
 86 f.

 Orientadora: Renata Versiani Scott Varella.
 Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2022.

 1. Compliance. 2. Direito do Trabalho. 3.
Racismo Estrutural. 4. Antidiscriminatório. 5.
Empresarial. I. Varella, Renata Versiani Scott,
orient. II. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas
Faculdade Nacional de Direito
Coordenação de Monografia

ATA DE APRESENTAÇÃO DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

DATA DA APRESENTAÇÃO: 13/07/2022

Na data supramencionada, a **BANCA EXAMINADORA** integrada pelos (as) professores (as)

1. Profa. Renata Versiani Scott Varella (orientadora)

2. Prof. Philippe Oliveira de Almeida

3. Profa. Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito

4. Profa. Beatriz de Almeida

Reuniu-se para examinar o TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO - TCC do discente:

NOME COMPLETO DO ALUNO:

Jéssica Soares Borges

DRE 117051819

TÍTULO DA MONOGRAFIA: Compliance, Trabalho e Enfrentamento ao Racismo: limites, possibilidades e desafios

APÓS A EXPOSIÇÃO DO TRABALHO DE MONOGRAFIA PELO (A) DISCENTE, ARGUIÇÃO DOS MEMBROS DA BANCA E DELIBERAÇÃO SIGILOSA, FORAM ATRIBUÍDAS AO DISCENTE AS SEGUINTE NOTAS POR EXAMINADOR (A):

	Respeito à Forma (Até 2,0)	Apresentação Oral (Até 2,0)	Conteúdo (Até 5,0)	Atualidade e Relevância (Até 1,0)	TOTAL
Prof. Orientador(a)	2	2	5	1	10
Prof. Membro 01	2	2	5	1	10
Prof. Membro 02	2	2	5	1	10
Prof. Membro 03	2	2	5	1	10
MÉDIA FINAL					10

OBS: Professor Orientador tem prerrogativa de referendar as notas dos membros da BANCA EXAMINADORA assinando por todos.

Assinatura do PROF. ORIENTADOR (A): Renata Versiani Scott Varella NOTA: 10

Assinatura PROF. MEMBRO 01: Philippe Oliveira de Almeida NOTA: 10

Assinatura PROF. MEMBRO 02: Bárbara de Moraes Ribeiro Soares Ferrito NOTA: 10

Assinatura PROF. MEMBRO 03: Beatriz de Almeida NOTA: 10

* Referendo as notas dos membros da banca examinadora e assino por todos os membros.

MÉDIA FINAL (Disciplina MONOGRAFIA JURÍDICA III): 10

Às famílias negras que lutam para se reerguer
através do trabalho. Em especial, à minha.

AGRADECIMENTOS

Aproveito este pequeno espaço de liberdade plena para reafirmar que o cultivo da afetividade é o que nos mantém vivos, motivo pelo qual nada disso teria valor se eu tivesse trilhado esse caminho sozinha.

Agradeço, com toda a devoção que carrego comigo, aos meus pais, Jaqueline e Cristofe, e à minha adorada irmã Ana Beatriz.

À minha amada avó Maria de Fátima e meus avós João (in memoriam), Milton (in memoriam) e Maria Lúcia (in memoriam), que seguem conosco em memória de amor e cuidado.

Aos meus amados tios, tias, primas, primos e demais familiares e à irmã que encontrei, Lorraine, que acendem o meu sol a cada dia e me ofereceram todo o apoio para concluir essa experiência com sucesso, dispondo do máximo de aconchego e conforto que poderiam me proporcionar.

Às pessoas pretas que compõem o Coletivo Negro Cláudia Silva Ferreira.

Ao Núcleo de Assessoria Jurídica Popular (NAJUP) Luiza Mahin.

Aos meus professores da UFRJ, em especial à minha orientadora, a professora Renata Versiani, que tornou o cumprimento dessa tarefa um grande prazer e um grande aprendizado, à professora Mariana Trotta, que me apresentou o direito que vale a pena ser disputado, ao professor Phillippe Almeida, referência de intelectualidade negra, cuja presença transformou a experiência dos alunos negros que vivenciam a presente era da Faculdade Nacional de Direito, à professora Katiúscia Ribeiro, à professora Aza Njeri e ao professor Renato Nogueira pelo exercício da docência de maneira a transformar a vida e autopercepção de muitos dos nossos.

Aos meus professores do Pré-Vestibular Social da Fundação Cederj, em especial à Alessandra Quintanilha, e aos professores do IFF - Cabo Frio, que contribuíram substancialmente para a construção da bagagem necessária para trilhar o caminho percorrido e o que ainda me espera.

Aos profissionais negros de excelência que compõem a banca deste trabalho por ocuparem com maestria seus postos de trabalho.

Aos colegas e amigos pelos afetos cultivados e conhecimentos compartilhados.

Aos funcionários da limpeza da Faculdade de Direito que por um acaso da vida não são meus familiares.

Tudo seria incompleto sem vocês.

Sigo com a pretensão de contribuir para um mundo melhor para todos nós, honrando os que me guiaram até aqui e a minha continuidade, dando sequência a uma história que não se inicia e nem se encerra em mim.

“A explosão não vai acontecer hoje. Ainda é muito cedo...ou tarde demais. Não venho armado de verdades decisivas. Minha consciência não é dotada de fulgurâncias essenciais. Entretanto, com toda a serenidade, penso que é bom que certas coisas sejam ditas. Essas coisas, vou dizê-las, não gritá-las. Pois há muito tempo que o grito não faz mais parte de minha vida.”

Frantz Fanon

RESUMO

Diante do cenário de profundas desigualdades característico da estrutura social brasileira, o presente estudo se propôs ao esboço de uma práxis transformadora amparada em uma perspectiva crítica direcionada ao mundo do trabalho. Dialogando com temas sensíveis, toma-se como problema de pesquisa a efetividade das métricas de *Compliance* situadas no ambiente empresarial brasileiro. Para tanto, parte-se para a análise do cordão umbilical que conecta passado e presente com vistas a construção de possíveis remediações para as problemáticas que resistiram à negação formal do escravismo colonial. Ao fim, reconhecendo-se os caminhos permeados pelas boas práticas como uma das vias trilháveis para a efetividade do conteúdo protetivo da norma trabalhista, constata-se as concepções de um mundo de fábulas, perversidades e possibilidades.

Palavras-Chaves:

Compliance; Racismo Estrutural; Direito do Trabalho; Empresarial; População Negra; Antidiscriminatório; Justiça Social.

ABSTRACT

Given the scenario of profound inequalities characteristic of the Brazilian social structure, this study proposed the outline of a transformative praxis supported by a critical perspective directed to the working world. Dialoguing with sensitive themes, the research problem is the effectiveness of the Compliance metrics in the Brazilian business environment. To do so, we start by analyzing the umbilical cord that connects past and present in order to build possible remedies for the problems that resisted the formal denial of colonial slavery. At the end, recognizing the paths permeated by good practices as one of the possible ways for the effectiveness of the protective content of the labor norm, the conceptions of a world of fables, perversities, and possibilities are presented.

Key-Words

Compliance; Labour Law; Structural Racism; Companies; Black Population; Antidiscriminatory; Social Justice.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1. CAPÍTULO I - DO SITUAR HISTÓRICO	15
1.1. Os condenados destas terras: “o arsenal de complexos” da herança colonial.....	15
1.2. O esboço regulatório das relações de trabalho no Brasil: o racismo como elemento estruturante.....	21
2. CAPÍTULO II - DO(S) CAMPO(S) DISPUTÁVEL(IS): O CABO DE GUERRA PELA HARMONIZAÇÃO SOCIAL	31
2.1. As interfaces da ordem jurídica trabalhista com a ordem do capital consubstanciadas na Constituição de 1988.....	31
2.2. A disrupção do <i>Compliance</i> e do Gerenciamento de Riscos nas boas práticas de Governança sob a ótica do trabalho.....	36
2.3. Contornos do <i>Compliance</i> Trabalhista e caminhos alternativos de resgate do respeito à norma protetiva no ambiente empresarial.....	44
3. CAPÍTULO III - DO COMPLIANCE E DO DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO	51
3.1. Das limitações de efetividade do <i>Compliance</i> na tarefa de adequação da atividade econômica no âmbito do trabalho.....	51
3.2. A retomada do valor social do trabalho: “o mundo como fábula, perversidade e possibilidades”.....	61
3.3. <i>Compliance</i> trabalhista e antidiscriminatório no Brasil: a utopia oportuna.....	67
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	74
5. REFERÊNCIAS	77



INTRODUÇÃO

No atual contexto de recessão de oferta de emprego e aumento do precariado¹, o acesso ao trabalho decente, consolidado como direito fundamental pela ordem constitucional, para muitos, é considerado a principal ferramenta provedora do mínimo existencial à pessoa. A despeito disso, certo é que a conquista do trabalho decente subsiste enquanto privilégio de poucos. Nesse sentido, em que pesem as diversas interpretações possíveis de caráter estrutural da sociedade brasileira, não há como negar as contribuições do sistema escravista para a constituição do cenário de desigualdades estabelecido nos dias atuais, de modo que pensar na formação social brasileira torna-se indispensável para esmiuçar as tendências contraditórias vivenciadas e esboçar contratendências através de um olhar crítico, aliado à uma práxis transformadora.

Como afirma Souza (2020, p. 154), “as contradições do escravismo colonial, continuadas pelo modo de produção capitalista dependente, fizeram emergir, no seio do novo modo de produção, outras contradições, as quais perpassam as relações de classe no país”. Confirmando o entendimento da referida autora, o relatório “Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira 2021”, do IBGE, indica que pessoas negras são a maior parte dos desempregados, subempregados e com menores rendimentos mensais do país. Noutro passo, quando a oportunidade de trabalho é viabilizada, inúmeras pesquisas revelam que a história do negro, no Brasil, contribui para a manutenção da estratificação social, impondo-se como um obstáculo para o acesso a cargos de maior prestígio profissional e remuneração equânime.

Considerando as referidas assimetrias, o presente estudo passa por explorar as forças que regem as relações de trabalho, em especial sob a perspectiva do Princípio da Equidade. Assim, no intento de compreender os abismos sociais que afastam determinados grupos da possibilidade de ascensão social através da escolaridade e do trabalho, objetiva-se promover um enfoque na desconstrução do aporte ideológico que direciona para a ideia de constituição

¹ Segundo o sociólogo Ruy Braga, o “precariado” é um setor da classe trabalhadora que encontra-se fundamentalmente submetido a condições muito degradantes de trabalho, exposto a altas taxas de rotatividade no mercado e que está em um movimento contínuo entre a formalidade e a informalidade. Diferencia-se do conceito de proletariado na medida em que se verifica que a vulnerabilidade e desproteção do trabalhador são potencializadas.



de uma democracia racial no Brasil e demonstrar o caráter estruturante das questões raciais na constituição do mercado de trabalho brasileiro.

No particular, trata-se de entender a incidência da discriminação e da desvantagem em relação a grupos determinados enquanto realidade fática, no âmbito público ou privado. Apesar da densidade do tema, logo de primeiro plano, é importante destacar que a CRFB/88, em seu art. 3º, estabelece como um dos objetivos fundamentais da República: a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Adicionalmente, entende-se que uma interpretação sistemática do texto constitucional nos direciona à aplicação da chamada igualdade material, que determina a necessidade de conferir o mesmo tratamento para pessoas igualmente situadas, de modo a considerar os critérios de justiça aplicáveis a cada caso. A contrapasso, a preponderância do âmbito formal da concepção de igualdade, sem a devida observância das particularidades da situação enfrentada, pode contribuir exponencialmente para a manutenção e aprofundamento das desigualdades, justamente na contramão do que preceitua a sistemática constitucional.

Enfim, com o escopo de reverter o cenário de perpetuação das desigualdades e com o objetivo de promover efetividade aos dispositivos normativos já existentes, percebe-se crescente o movimento do Direito Antidiscriminatório sendo demarcado nos debates acadêmicos e no ambiente corporativo. À luz dos princípios constitucionais, e sob a ótica da igualdade material, vislumbra-se a efetivação de direitos fundamentais das maiorias sociais, estigmatizadas e subordinadas, em relação a grupos cultural e socialmente dominantes, através da adoção de ações de discriminação positiva pensadas para corrigir os efeitos das desigualdades.

Não obstante, vêm ganhando espaço no mercado de trabalho iniciativas de combate à normalização da hierarquia racial e da continuidade de processos discriminatórios, abrindo caminhos para o esboço de culturas organizacionais mais humanizadas e fundamentadas na eliminação de práticas arbitrárias. Vale mencionar que o Supremo Tribunal Federal, em 2012, reconheceu o racismo como um fator vinculante e determinante no comportamento de agentes



públicos e privados². Além disso, a mitigação de danos, a prevenção de condutas arbitrárias e a redução de litígios já são fatores integrados a uma boa política de gestão corporativa. Nesse sentido, tal movimentação em prol de boas práticas aplicadas à gestão do trabalho é o que vem sendo denominado de *Compliance* trabalhista: uma ferramenta da Governança Corporativa que articula a atuação alinhada à estratégia que se propõe a determinar quais seriam as condutas em conformidade com as normas no contexto do ambiente de trabalho.

Nessa perspectiva, fundamentando suas ações na responsabilidade e na função social da atividade empresarial, entidades públicas e privadas já apontam a necessidade de uma atuação propositiva da classe patronal no combate à discriminação racial, tanto por questões éticas como numa perspectiva de adequação ao mercado e fortalecimento da reputação. Situado neste terreno, tal sistema de ações que objetiva aliar a conformidade do *Compliance* trabalhista às proposições do Direito Antidiscriminatório é o que se entende por *Compliance* antidiscriminatório, um dos cerne deste estudo.

Por oportuno, parte-se de seguinte indagação: Apesar da realidade do mercado de trabalho no Brasil, existem caminhos possíveis para a construção de uma política de *Compliance* trabalhista efetiva, notadamente em questões relativas à discriminação racial?

Racismo, desigualdades sociais, a pretensa democracia racial, o papel civilizatório do Direito do Trabalho, o discurso meritocrático vigente, precarização do trabalho, *Compliance*, função social da empresa, comportamento empresarial, responsabilidade. Diante da complexidade dos temas envolvidos, pode-se afirmar que os desafios a serem enfrentados são crescentes e inesgotáveis. Nesse passo, entende-se que pensar em melhores contribuições para angariar multiplicadores de mudanças na realidade presente é buscar por campos disputáveis em narrativas, normativas e ferramentas disponíveis.

Com efeito, nesta pesquisa exploratória, optou-se pelo levantamento bibliográfico interdisciplinar, com o objetivo de não limitar a abordagem à uma análise estritamente dogmática e doutrinária dos fenômenos e institutos jurídicos. Utiliza-se da concepção teórico-metodológica sócio-jurídica crítica para analisar a dinâmica das relações de trabalho

² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental No. 186. Min. Relator Ricardo Lewandovsky. Data de Julgamento: 25/05/2012.



no Brasil, sob a ótica racial, frente ao movimento de adequação da atividade empresarial instaurado pelas métricas do *Compliance* no mundo corporativo.

Nesse sentido, na forma em que sintetiza Fonseca (2009, p. 30), “a reflexão crítica supõe ir às origens, no caso, origens de preceitos, de teorias, de instituições, de formas jurídicas instituídas, buscando identificar as causas políticas, econômicas e sociais que formaram as bases daquelas construções”. Assim, o presente estudo se estrutura em três capítulos e se apropria da pesquisa teórico-bibliográfica e documental para tanto compreender o racismo nas relações de trabalho quanto para explorar as experiências na seara do *Compliance* trabalhista.

O primeiro capítulo objetiva um situar histórico, colocando em diálogo as contribuições teóricas que permitem uma melhor compreensão das simetrias e assimetrias das relações entre o trabalho, as classes sociais e a dinâmica das relações raciais com vistas à compreensão do “arsenal de complexos” decorrentes da situação colonial.

Já no segundo capítulo, o trabalho convida o leitor a conhecer o histórico do conceito de *Compliance* na governança corporativa, bem como, de modo a demonstrar a constante disputa entre os sujeitos, expõe as reflexões e proposições para a compreensão das questões políticas que perpassam o tema e que polarizam o aumento do escopo de proteção do trabalhador com a instrumentalização da legalidade e da Consolidação das Leis do Trabalho, no intento de diminuição de riscos às organizações.

Por fim, após breves comentários acerca dos elementos assinalados acima, propõe-se, no capítulo três, um caminho que revela fábulas, perversidades e possibilidades no que se refere à centralidade do acesso ao trabalho decente para a redução de desigualdades e a importância do resgate de seu valor na persecução da justiça social, bem como acerca da viabilidade e efetividade de um programa de *Compliance* trabalhista e antidiscriminatório efetivo, ancorado ao contexto socioeconômico do Brasil e verdadeiramente comprometido com a satisfação do(s) direito(s) e com as diretrizes da ética empresarial.



1. CAPÍTULO I - DO SITUAR HISTÓRICO

1.1. Os condenados destas terras: o arsenal de complexos da herança colonial

Na busca pela compreensão e enfrentamento das contradições da realidade, a centralidade das categorias trabalho, racismo e classe se impõe como um imperativo nos estudos relativos à formação sócio-histórica brasileira. Para tanto, no presente capítulo, retoma-se a compreensão de que o direito deve ser pensado com fundamento nos fatos e nas contradições sociais, sendo imprescindível, pois, trazer o aporte histórico que contribuiu para as situações fáticas vivenciadas hoje pela população negra brasileira. E, assim, reconhecer o cordão umbilical que conecta passado e presente e, a partir desse encontro, construir saídas possíveis para as problemáticas que persistem.

Para melhor assimilação das temáticas que atravessam o eixo trabalho-raça contemporaneamente no Brasil, Souza (2020) lembra que, após a tomada europeia das terras que antes foram Pindorama, o escravismo colonial instituiu uma hierarquização de raças amplamente aberta e explícita, orientada exclusivamente pelo interesse econômico da exploração humana e dos recursos, e justificada na suposta responsabilidade ocidental de civilizar africanos e povos tradicionais.

Sartre, no prefácio da obra *Os condenados da Terra* (Fanon, 2008), destaca que o ímpeto colonizador pressupõe a aplicação ao gênero humano do *numerus clausus*. Isso porque, ao mesmo tempo em que a civilidade considera socialmente reprovável escravizar ou matar um semelhante sem a configuração de crime, estabelece uma carta branca para tal que se justifica no entendimento de que o colonizado não é semelhante ao homem.

Assertivamente, Pires *et al* (2014, p. 520) elucida que o perigo reside na possibilidade de atribuir determinados padrões, tais como “bom/mau, desenvolvido/primitivo, normal/anormal, puro/impuro, amigo/inimigo, eu/outro”, o que proporciona o poder de impor - ou de afastar - a condição de humanidade do outro e, assim, promover a segregação e exclusão de determinados grupos do acesso a espaços sociais, bens materiais e simbólicos.

Como se vê, as consequências do escravismo vieram consubstanciadas em uma polarização entre as raças, com um fator determinante no plano subjetivo incidindo em ambos



os lados. Tese que foi perfilhada por Frantz Fanon, quando propôs o termo *alienação colonial*, de modo a compreender a contradição fundamental do escravismo que permitiu a coisificação/desumanização do colonizado.

Utilizando-se da psicologia freudiana, Fanon tece uma série de proposições acerca da relação entre consciência e o contexto social, sendo a inferioridade de um e a culpabilidade do outro as forças resultantes dessa dinâmica. Propõe uma abordagem para explicitar que a figura do negro, e conseqüentemente a do indígena, é fruto da situação colonial, de modo que não existiria a condição de branco, negro ou indígena em contexto distinto. Em síntese, adverte que na sociabilidade de ambos a desumanização³ é incidente, tendo o branco deixado a condição natural de sujeito para desempenhar o papel de colonizador, dotado de superioridade, e os negros e indígenas sido inferiorizados e impelidos a ocupar uma condição subumana a fim de desempenhar o papel de colonizados.

Por certo, durante o colonialismo, as dinâmicas sociais foram radicalmente transformadas, sendo possível afirmar que a escassez passou a ser compreendida como um princípio normativo e regulador das relações sociais, ou seja, foi concebida a idéia de que os recursos disponíveis eram poucos, de forma que as pessoas consideradas mais aptas/competentes seriam aquelas que apresentariam as melhores estratégias para conquistar os recursos existentes e dominar o território.

Empreendendo uma análise da herança colonial brasileira, Souza (2020) dialoga com as contribuições do escritor, ambientalista e líder indígena Ailton Krenak nos alertando que

Como afirma Ailton Krenak (2019), se conformou nesse processo uma ideia de humano que cabe pouquíssima gente, que foi se moldando juntamente com a concentração de riqueza e do poder, em cujas margens estão massas gigantescas, da gente que produz a riqueza e dela não se apropria, da gente que pensa outro modo de viver, distinto do imposto por esse pretensa humanidade (Souza, 2020, p. 51).

Assevere-se que, na estrutura produtiva colonial, os trabalhadores escravizados, ao mesmo tempo em que ocupavam o lugar de agentes da cadeia de produção escravista, representavam riqueza acumulada, na qualidade de propriedade de outrem sob a condição de

³ Nas palavras de Aimé Césaire (1978, p. 23), “a colonização, repito, desumaniza o homem mesmo o mais civilizado; que a ação colonial, a empreitada colonial, a conquista colonial, fundada sobre o desprezo do homem nativo e justificada por esse desprezo, tende inevitavelmente a modificar aquele que a empreender, que o colonizador, ao habituar-se a ver no outro a besta, para acalmar sua consciência, tende objetivamente em transformar-se ele próprio em besta”.



produto-mercadoria (Souza, 2020, p. 81 - 82). Ainda acerca da importância da mão de obra escravizada para a lógica produtiva colonial, cabe explicitar as diferentes frentes de atuação para a produção e acumulação de riquezas na dinâmica mercantil do escravismo.

Ao contrário do que se entende em primeiro plano, foi desenhado um complexo de espaços sociais a serem ocupados pelos trabalhadores escravizados, com um leque extenso de diversidade de saberes, de modo que fosse preenchida a demanda do eixo das atividades extrativistas, incluindo o da agropecuária e agroindústria, da mineração, do trabalho doméstico e, ainda, dos centros urbanos, os conhecidos escravos de ganho, que poderiam desempenhar as funções de médico, barbeiro, vendedores ambulantes, prostitutas de ganho e escravos do Estado (Souza, 2020, p. 78-79).

Contudo, pontua-se o fato de que a dinâmica de transição do escravismo para o trabalho assalariado no capitalismo dependente⁴ instaurado na América Latina situa-se essencialmente distante de uma perspectiva de valorização do trabalho ou dos sujeitos envolvidos, mas sim de readequação e convergência com os interesses do mercado.

Além disso, como destaca Souza (2020, p. 113), a ascensão do movimento abolicionista não destituiu as forças da classe patronal da época, vez que sem o apoio por parte da Inglaterra do protecionismo e monopólio na comercialização das mercadorias produzidas pelo trabalho escravo, tornou-se impossível competir com os custos reduzidos e a baixa manutenção do trabalho livre assalariado.

Nesse contexto, diante da promulgação da Lei Eusébio de Queiroz (Lei nº 581), em 4 de setembro de 1850, seguida da Lei Áurea (Lei nº 3.353), em 13 de maio de 1888, Souza (2020, p. 110) demarca que “da dominação escravista do trabalho e do trabalhador, resultou o racismo como arma ideológica de dominação do conjunto dos trabalhadores “livres””. Desse modo, tecendo comentários sobre o *arsenal de complexos da situação colonial*⁵ concebido no seio dessa transição, cujas consequências se mantêm como herança das gerações posteriores ao Brasil Colonial, Moura (2014, p. 52) afirma que

As particularidades da decomposição do trabalho escravo no Brasil devem ser melhor computadas para compreendermos a extensão desse traumatismo escravista

⁴ Para Souza (2020, p. 154), “no capitalismo dependente, a massa de trabalhadores é composta por uma população muito acima das necessidades produtivas, à qual os mecanismos do capitalismo dependente não podem incluir como partícipe qualitativa na dinâmica de valorização do capital, sequer como consumidor”.

⁵ FANON, Frantz. *Pele Negra, Máscaras Brancas*. Salvador: Ed. UFBA, 2008, p. 44.



nas relações subsequentes à sua substituição. Fomos o último país a abolir a escravidão, quando isso se verifica, conforme dissemos, o capitalismo já iniciava sua fase monopolista, fato que irá determinar não apenas a forma como a abolição foi feita, mas também os reflexos negativos dessa solução compromissada na estrutura da sociedade brasileira. A abolição conserva a estrutura latifundiária-oligárquica. Essa estrutura rigidamente hierarquizada dentro do modelo escravista era necessária para garantir uma economia baseada na exportação de produtos primários subordinada aos interesses do mercado mundial. Com isto ficou descartada a possibilidade de integração social, econômica e cultural daquelas parcelas de força de trabalho liberadas que irão constituir a massa de marginalizados, saída das senzalas.

Além disso, denota-se que os negros anteriormente escravizados não foram introduzidos nos postos de trabalho livre, uma vez que os espaços sociais foram abertos especialmente para a introdução da mão-de-obra de trabalhadores imigrantes, o que revela uma ação estratégica adotada com vistas a manutenção de uma estrutura de contenção para prevenir grandes mudanças na dinâmica social brasileira no pós-abolição. Nesse contexto, para Moura (1983, p. 134), é constituída

Uma grande massa dependente de um mercado de trabalho limitado e cujo centro de produção foi ocupado por outro tipo de trabalhador, um trabalhador injetado. Nesse processo o negro é descartado pelas classes dominantes como modelo de operário. Não é aproveitado. Nenhuma tentativa se fez nesse sentido, enquanto se vai buscar, em outros países aquele tipo de trabalhador considerado ideal e que irá, também corresponder ao tipo ideal brasileiro que as classes dominantes escolheram como símbolo, o branco.

Nesse passo, convém destacar que, durante a transição do escravismo para a modernização, diversas medidas institucionais foram tomadas de modo a preservar a dinâmica das relações hierárquicas preexistentes, principalmente em uma perspectiva de segurança e manutenção da ordem social em benefício das classes dominantes. A respeito, Souza (2020, p. 152) pontua que de modo a garantir a manutenção de uma sociedade coesa, com as forças de trabalho subordinadas, sobreveio uma articulação das classes dominantes de modo a apagar da memória social a história dos ex-escravizados, “constituindo a idéia de um negro a-histórico, passivo e positivador da sociedade escravista; ou considerando as atitudes de resistências como meras exceções”.

Avançando na linha do tempo, e diante da expansão da categoria do trabalho livre, Clóvis Moura revela que



No caso particular do Brasil, a política de desvalorização do trabalhador nacional, especialmente do negro e do não branco para esse tipo de atividade, significava estimular a vinda de trabalhadores estrangeiros brancos capazes de dominar “técnicas mais avançadas de produção” e branquear nossa população, segundo a ideologia predominante. Os escravos, como fica claro, estavam excluídos desse processo de mobilidade social, bloqueados pela sua condição de cor e classe e por isso mesmo impossibilitados de competir nesse processo de modernização na área do trabalho. Acrescente-se a isso todas as variantes da ideologia do branqueamento - racistas - da sociedade brasileira preconizada pelas elites deliberantes e poder-se-á ver até que ponto essa massa de mão de obra em potencial da parte do escravo estava excluída (MOURA, 1994, p. 67-68). (grifado)

Não obstante, o imaginário tipicamente brasileiro denota a defesa da primazia da igualdade formal, sob o manto da neutralidade da cor. Repudia-se o uso da categoria de raça, contudo, as maiorias sociais, especialmente os não-brancos, são sistematicamente submetidas a práticas discriminatórias, embora situadas em um contexto social de suposto comprometimento com os princípios democráticos.

Revela-se, em verdade, a manutenção de uma sociedade estratificada, onde a hegemonia de determinado grupo é mantida em detrimento de outros, tendo sido preservadas uma série de fatores e sistemas discriminatórios que ainda conservam boa parte da população em condição de subordinação e subalternidade.

O pano de fundo arcaico do escravismo continua imóvel enquanto os outros níveis da sociedade se movimentavam procurando ajustar-se àquelas condições de dependência que a área do trabalho livre estava abrindo (Moura, 2014, p. 92).

Dentre os diplomas legais concebidos na perspectiva de manutenção do *status quo* colonial, cite-se ainda a Lei de Terras (Lei nº 601), de 18 de setembro de 1850, o primeiro regramento agrário do país. Como descreve Marés (2003, p. 104), diante da promulgação da Constituição Republicana e Federalista em 1891, “as elites locais dispunham acerca das terras devolutas, emitindo os títulos sobre as terras ocupadas por camponeses, negros libertos, indígenas e mestiços que se mantinham através de uma economia de subsistência satisfatória”, ou seja, a oportunidade de permanecer como posseiros em pequenas propriedades rurais, suprindo a demanda por moradia e trabalho livre, lhes foi negada em detrimento de reinserir as terras em discussão no mercado para os que pudessem pagar — os imigrantes.

Para Quintans (2005, p. 65), tais diplomas legais garantiram efetividade à política estatal de substituição da mão de obra escravizada pela do imigrante europeu. Com efeito,



ficou para trás o sistema das sesmarias e a aquisição de terras restou condicionada exclusivamente à compra, de modo que os novos colonos e libertos que não tivessem condições financeiras para comprar suas próprias terras ficariam submetidos ao trabalho subordinado nas fazendas de café. No mesmo sentido, aponta Clóvis Moura:

A Lei da Terra tinha, no fundo, conteúdo político. Ela deu um cunho liberal à aquisição de terras no Brasil, mas visava a, de um lado, impossibilitar uma lei abolicionista radical que incluísse a doação pelo Estado de parcelas de gleba aos libertos e, de outro, estimular o migrante que via, a partir daí, a possibilidade de transformar-se em pequeno proprietário, aqui chegando (Moura, 2014, p.111).

O objetivo da Lei da Terra não era apenas vender terra, mas vendê-la ao emigrante, aliás, chamado por Tavares Bastos de “descendentes de raças civilizadas”. A política programada para uma manobra de branqueamento no seu nível ideológico nada tem a ver com o favorecimento à integração das populações brasileiras compostas de negros, mulatos, mamelucos e não brancos em geral. Estava fechado o circuito, estabelecendo-se a profilaxia que impediria a mobilidade da sociedade brasileira rumo a um estágio com possibilidades iguais para todos os seus filhos. Depois disto, a Abolição poderia vir sem nenhum susto ou trauma para as classes senhoriais. Tudo ficou sob controle (Moura, 2014, p. 120).

Como se vê, a transição do Brasil escravocrata para o industrial se deu através de uma modernização que trouxe mudanças ao mundo do trabalho, mas que conservou a estratificação social e a hierarquização racial, acentuando as disparidades de poder e renda. A condição de desviante imposta às pessoas negras se manteve, sendo certo que os mecanismos institucionais articulados pelas classes dominantes foram as peças-chaves que acometeram qualquer possibilidade de superação coletiva desse cenário.

Nesse contexto, no que se refere à situação dos trabalhadores negros, em que pese a pretensa igualdade burguesa, subsiste – no tempo verbal que se estende aos dias atuais – o lugar da superexploração e da desvalorização da força de trabalho. Souza (2020, p. 16) relembra que a valorização dos ideais de liberdade e igualdade, disseminados desde o fim do escravismo, se limitava a proporcionar ao liberto a capacidade de vender a própria força de trabalho, bem como para contribuir para o crescimento econômico através da ampliação do mercado de consumo.

Por certo, na formação do espectro da classe trabalhadora brasileira, durante o período de modernização e industrialização da economia, a estratificação também se fez presente. Assim, havia parcelas de trabalhadores privilegiadas, as de poucas posses e, paralelamente,



aquelas que experienciaram o acirramento da exploração⁶ e a ausência e/ou flexibilização de direitos na seara das relações do trabalho assalariado, cujos desdobramentos também se estendem aos dias atuais.

1.2. O esboço regulatório das relações de trabalho no Brasil: o racismo como elemento estruturante

Neste tópico, pretende-se esmiuçar a situação das maiorias sociais no âmbito do acesso ao trabalho digno no Brasil. Analisando o desenho legal da regulação do trabalho do Brasil, observa-se a transição do modelo brasileiro de relações de trabalho constituído no bojo do colonialismo para o legislado. Oportunamente, cumpre ressaltar a dupla natureza que desempenham as instituições trabalhistas sob a égide da lógica capitalista, cumulando tanto a pretensão de ampliar o escopo de proteção das pessoas que trabalham, como a de fornecer meios viáveis de fomento à atividade empresarial, à manutenção da exploração do trabalho e obtenção de lucro.

O marco normativo sobre o aperfeiçoamento das relações de trabalho começa a ser esboçado de forma sistemática na pretendida Revolução de 1930. Importante demarcar que, em que pese a grande carga valorativa ao trabalhador construída nas peças publicitárias de Vargas, o modelo de relações de trabalho institucionalizado e constitucionalizado concebido é considerado preponderantemente corporativo.

Ao tempo em que a legislação protetiva trabalhista começa a tomar forma, paralelamente o campo jurídico é permeado por diversas mudanças significativas no que se refere à incorporação da tutela de direitos de grupos sociais anteriormente excluídos, como exemplo, cite-se a conquista dos direitos políticos das mulheres. Nesse movimento

⁶ Segundo o cientista social Ruy Marini apud Souza (2020, p. 133), a superexploração da força de trabalho expressa “a característica *sui generis* do capitalismo dependente, resultado do movimento particular da lei geral da acumulação capitalista nos países dependentes que estão inseridos em um processo de troca desigual”. A principal particularidade das relações de trabalho neste contexto é a remuneração abaixo do valor necessário à sua manutenção. Nos dizeres de Marini, “não buscam tanto corrigir o desequilíbrio entre preços e o valor de suas mercadorias exportadas (o que implicaria um esforço redobrado para aumentar a capacidade produtiva do trabalho), mas procuram compensar a perda de renda gerada pelo comércio internacional por meio do recurso de uma maior exploração do trabalhador (Marini, 2011, p.146-147 apud Souza, 2020, p. 134).



vanguardista, as condições de vida e trabalho de uma parcela de trabalhadores urbanos passam a ser juridicamente tuteladas, sendo relevante a instituição do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, por meio do Decreto nº 19.433, de 1930, seguida da previsão na Carta Magna de 1934 da Justiça do Trabalho no Brasil, para “dirimir questões entre empregadores e empregados”, oficialmente instituída através do Decreto-Lei nº 3.229, de 30 de abril de 1941⁷.

Contudo, na forma já mencionada, no desenho da legislação varguista, consolida-se uma tendência essencialmente corporativista, em especial no âmbito da representação de interesses. Nesse sentido, enquanto instituiu

crescentes instrumentos de regulação do mercado de trabalho e de intermediação do conflito que lhe é próprio, para negá-lo, Vargas na verdade retirava do mercado e de seus mecanismos naturais de representação de interesses qualquer papel distributivo, por um lado, e qualquer ímpeto regulatório, por outro. O lugar por excelência de formulação das normas e regras de uso do trabalho (legislação trabalhista), bem como das normas e regras da distribuição do fruto do trabalho (legislação social), era o Estado. [...] Essa forma de abordagem denota uma separação analítica de mecanismos que, na prática, operavam em conjunto para negar aos agentes privados o poder de produzir regulação do mercado de trabalho e fazê-la valer (Cardoso *et al*, 2006, p. 164 - 165).

Constata-se, pois, uma convergência de forças que operavam em conjunto para manter a posição de soberania do Estado, aquém de uma regulação das relações de trabalho efetiva e alinhada às demandas populares. Além disso, a referida regulação era seletiva no que se refere à universalização de direitos quanto aos sujeitos que trabalhavam, vez que nem todos os ofícios eram reconhecidos pela ordem jurídica.

Para tanto, o Executivo dispunha de instrumentos como o Ministério do Trabalho, além das forças militares e a Justiça do Trabalho que era o “lugar de operação do direito que o Executivo Federal consolidava de forma autoritária”. Ao mesmo tempo em que concedia em parte, atuava na repressão das demandas emergentes dos trabalhadores (Dean, 1971, p. 239-248 apud Cardoso *et al*, 2006, p. 165)⁸.

⁷ Nesse sentido, é importante demarcar que, “em 1932, o Governo Provisório de Getúlio Vargas criou dois organismos destinados a solucionar conflitos trabalhistas: as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento (JCs), embora se tratassem de órgãos de conciliação e não de julgamento. Se as partes não chegassem a um acordo, era proposta a solução do conflito através de arbitragem ou o caso era encaminhado ao Ministério do Trabalho”. Fonte: TRT-8. Um pouco da história da instalação da Justiça do Trabalho no Brasil. Memorial da Justiça do Trabalho da Oitava Região Juiz Arthur Francisco Seixas dos Anjos. Pará, 2022.

⁸ DEAN. W. A industrialização de São Paulo. São Paulo: Difusão Européia do Livro/EDUSP, 1971.



Como aponta Cardoso *et al* (2006, p. 163), em que pese predominante, “parece mais plausível assumir que a ordem corporativa foi, com algumas exceções importantes, tênue e jamais unívoca”. Ela variou de intensidade e conteúdo em momentos diferentes do pós-30”. Com efeito, a formulação das políticas públicas varguistas para o trabalho apresenta dois aspectos importantes, sendo

o viés autoritário da regulação do associacionismo dos trabalhadores, elemento mais conspícuo do arranjo corporativista e a legislação sobre o mercado de trabalho, que subtrai aos sindicatos a tarefa de negociar aspectos essenciais do cotidiano do trabalho (Cardoso *et al*, 2006, p. 165 - 166).

Nesse contexto, os problemas cotidianos oriundos das relações de trabalho eram percebidos sob a ótica do direito privado, na seara do direito contratual, sem a devida observância às assimetrias do poder de barganha que caracteriza as negociações entre empregador e empregado.

Eis que, em meio às contradições características da política varguista, a Consolidação das Leis do Trabalho é desenhada com o objetivo de sistematizar os diplomas legais previamente construídos, versando sobre direitos individuais e coletivos, direitos materiais e processuais, unificando o regramento protetivo incidente nas relações contratuais de trabalho à legislação acerca dos mecanismos de representação de interesses dos agentes econômicos (Cardoso *et al*, 2006, p. 166).

A CLT, sancionada em 1º de Maio de 1943, como bem pontua a professora e desembargadora Sayonara Grillo, é

apresentada não como um “ponto de partida”, mas como representação da “maturidade de uma ordem social há mais de um decênio instituída”, a Consolidação das Leis do Trabalho foi uma obra de sistematização do conjunto da legislação trabalhista e sindical estabelecida, que propiciou uma estruturação e definição conceitual ao Direito do Trabalho brasileiro (Silva, 2007, p. 250).

A referida autora confere destaque especial à ínfima participação popular na construção do referido diploma legal, argumentando que apesar de apresentado ao público, as sugestões direcionadas ao projeto final foram quase todas recusadas pela Comissão Ministerial a que havia sido atribuída a tarefa de articular a sistematização da legislação.

No que se refere à sua efetividade em ampliar o escopo protetivo dos trabalhadores, a CLT é considerada um marco normativo incompleto. Isso porque, em que pese a nova



roupagem dada às regras de Direito Individual do Trabalho, segmentos importantes foram deliberadamente excluídos da tutela jurídica, restando desamparados as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, trabalhadores rurais, funcionários públicos e servidores de autarquias paraestatais, conforme prevê o art. 7º da CLT.

Por certo, do ponto de vista de proteção à pessoa do trabalhador que a ordem jurídica escolheu proteger, a legislação é bastante ampla, oferecendo salvaguardas importantes à parte mais fraca da relação de trabalho (Cardoso *et al*, 2006, p. 173). A CLT, estrategicamente alinhada aos anseios do contexto político, aglutinou elementos modernos e conservadores e, como sugere Sússekind, coloca-se enquanto “importante missão educativa, a par de ter gerado o clima propício à industrialização do País, sem conflitos trabalhistas violentos”⁹. Protegendo em parte, ao mesmo tempo em que controla e reprime, a normativa corporativista foi indispensável à época para subsidiar um capitalismo organizado e manter a economia em pleno funcionamento.

Bem exemplificando os traços marcantes do viés corporativista imprimido no arcabouço regulatório trabalhista brasileiro, Silva (2007, p. 254) destaca que

A opção corporativista se delineia também na difícil admissão dos mecanismos institucionais de representação coletiva intercategoriais, como as centrais e intersindicais; em um certo tipo de atuação judiciária no âmbito da Justiça do Trabalho, preocupada em exercer seus bons ofícios para instaurar uma consensualidade aparente; na ojeriza por mecanismos de manifestação dos conflitos coletivos e a busca pela limitação da greve e da atuação sindical aos espaços restritos dos litígios trabalhistas, apartando-os das disputas políticas e ideológicas maiores presentes na sociedade; e, enfim, na estrutura de um sindicato externo ao local de trabalho, mantido espaço intocado para o exercício das relações de autoridade e do poder diretivo do empregador.

Percebe-se, como aponta French¹⁰, que a CLT ilustra um paradoxo da cultura política e jurídica do Brasil¹¹. No dizer do referido autor, as políticas públicas pensadas para o trabalho na Era Vargas “tiveram sua origem num Estado nacional fraco que tentava desesperadamente construir uma firme base social para o seu poder”¹². O desenho legal resultante de tais fatores é uma regulação do trabalho sectária e racista por desconsiderar setores específicos que

⁹ Sússekind et al, 2004, p.67 apud Silva, 2007, p. 253.

¹⁰ FRENCH, J. D. Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

¹¹ French, 2001, p.35 apud Silva, 2007, p. 254.

¹² French, 2001, p.92 apud Silva, 2007, p. 255.



constituem as maiorias sociais brasileiras, sendo certo que a maioria expressiva dos trabalhadores permaneceram sem o devido amparo legal.

Por outro lado, a criação destes espaços e normativas viabilizaram disputas no meio social pelo sentido e pelo alcance dos instrumentos normativos, isto é, foi viabilizada a “criação de um espaço que poderia ser e foi usado para a auto-organização e a mobilização dos trabalhadores”¹³.

Caminhando para a contemporaneidade, entre os anos de 1962 e 1963, foi registrado um marco importante de conquista para os trabalhadores do campo — em sua maioria negros —, a aprovação do Estatuto do Trabalhador Rural, através da Lei 4.214, de 2 de março de 1963, sendo constatado um movimento paulatino rumo ao processo de universalização dos direitos das pessoas que trabalham. Contudo, na vigência da ditadura instaurada no país a partir de 1964, são estabelecidas flexibilizações na regulação pública do trabalho, bem como são desenvolvidas diferentes ações de repressão ao movimento sindical que se estendem até 1984 (Pochmann, 2003, apud Silva, 2007, p. 280).

Acerca da universalização do trabalho livre no Brasil, Silva (2007, p.183) confere destaque especial ao seu desenvolvimento e aos seus impactos na ordem jurídica, uma vez que, ao tempo da promulgação da Constituição de 1988, “completava-se o primeiro século do fim da escravatura e da proclamação jurídica da liberdade de trabalho para todos”.

Por sua vez, a Constituição de 1988 é resultado de uma série de convergências e divergências de interesses dos atores da Assembleia Nacional Constituinte de 1987 que expressam a correlação assimétrica das forças presentes na sociedade brasileira. Portanto, o texto constitucional se apresenta como uma colcha de retalhos de aglutinação de interesses, pelo que teve como principal característica a ênfase na participação popular, na democracia e na ampliação dos direitos. Nesse sentido, vale destacar a ampla contribuição dos movimentos sociais, organizações políticas e coletividades no processo constituinte. A referida construção dialógica que contou com diversas identidades e perspectivas é o que garantiu os avanços em termos de direitos humanos e sociais positivados no texto da Carta Magna.

¹³ French, 2001, p.33 apud Silva, 2007, p. 255.



A mudança substancial concebida é notória, de modo que aos operadores do direito foi possibilitada a ampliação do escopo dos dispositivos positivados que estabeleciam os parâmetros mínimos para a atuação na persecução dos fins atribuídos à Justiça do Trabalho¹⁴.

Ocorre que, no Brasil, sob a ótica das maiorias sociais, mesmo com o advento da Constituição de 1988, em que pese a conquista da igualdade de direitos, seus esforços foram incipientes no que tange à universalização integral e efetiva da normativa protetiva trabalhista. Dialogando com as contribuições do sociólogo Adalberto Cardoso, constata-se, pois, que a regulação do trabalho apresenta problemas de desenho e implementação, que foram aprofundados pelo desmonte normativo da Reforma Trabalhista, instaurada pela Lei 13.467/2017 e a Lei 13.429/2017, e que carece de esforços que estimulem a adesão por parte dos empregadores, no sentido de observar e atender os interesses circunscritos na ordem jurídica de tutela e proteção das pessoas que trabalham.

¹⁴ A professora e desembargadora Sayonara Grillo, em sua tese de doutorado intitulada "Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia: a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990", publicada em 2007, pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, destaca que a Constituição de 1988 estabeleceu como direitos universais dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre outros, a garantia de seguro-desemprego contra desemprego involuntário; piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; décimo-terceiro salário correspondente à remuneração integral do trabalhador; obrigatoriedade de remuneração superior para o trabalho noturno; constitucionalizou o salário-família; ampliou e constitucionalizou o adicional noturno em percentual mínimo sobre a hora diurna. Determinou a ampliação do aviso prévio, tornando-o proporcional ao tempo de serviço, conforme viesse a ser regulamentado em lei, da mesma forma que deveria ser regulamentado um adicional de remuneração a ser pago em virtude das atividades penosas, insalubres ou perigosas. Constitucionalizou normas relativas ao meio ambiente de trabalho, que deveria se direcionar no sentido da redução dos riscos inerentes ao trabalho. Estabeleceu ainda que seria assegurada a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas e determinou o pagamento de um adicional de férias ao trabalhador. Embora não seja o tema deste trabalho, é importante destacar que do amplo rol de direitos substanciais assegurados aos trabalhadores, parcela foi esvaziada pela ausência de regulamentação posterior e parcela por uma interpretação que dificultou sua efetivação. Saliente-se que a específica conformação dada pela Carta de 1988 aos direitos do trabalho, estimulada pelo desenvolvimento de outros paradigmas no âmbito do constitucionalismo contemporâneo, propicia o surgimento de novas abordagens teóricas sob o manto de um direito constitucional do trabalho, orientado pela perspectiva de concretização da Constituição. É relevante que o constituinte de 1988 tenha deslocado os direitos do trabalho e os princípios aplicáveis às Relações Coletivas de Trabalho do capítulo da Ordem Econômica para o título dos Direitos Fundamentais, dotando-os de aplicação imediata (art. 5o, § 1o CF). É de se destacar, ainda, que através da Constituição de 1988 o Direito do Trabalho brasileiro também se abriria para a proteção aos direitos fundamentais da pessoa humana na relação de trabalho, com regras que proíbem qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; vedam a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; protegem o mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, e proíbem a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.



Como exemplo, cite-se a dificuldade para inserção das trabalhadoras e trabalhadores domésticos – mulheres negras, em sua maioria – em um escopo de proteção eficiente do Direito e da Justiça do Trabalho. Nesse sentido, cumpre destacar as contribuições da ativista e professora de Direito da Universidade da Califórnia e da Universidade de Columbia (EUA), Kimberlé Crenshaw, que propõe a sistematização do conceito de interseccionalidade de modo a melhor compreender como a discriminação racial e a discriminação de gênero operam juntas.

A autora aponta que, em determinadas situações, o peso das estruturas de opressão se combinam, como em um cruzamento, e constituem as chamadas experiências de interseccionalidade que inviabilizam, em especial, as chances de sucesso de mulheres negras. Além do racismo e do sexismo, a condição econômica e a discriminação por origem regional são fatores que tendem a configurar o que Crenshaw entende por eixos da discriminação. Nos dizeres da autora: “Se uma pessoa estiver no meio de uma interseção, ela poderá prever que ocorrerão colisões nessa interseção e que provavelmente estará no meio dessas colisões” (Crenshaw, 2004, p. 12).

Nesse passo, e observando a eclosão de inúmeras denúncias de trabalho doméstico análogo à condição de escravo nos tempos atuais, não é preciso de muito para constatar uma normalização quanto ao trabalho irregular ofertado à esse segmento social mesmo após a positivação de uma série de dispositivos normativos que asseguram o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana trazidos pela Constituição de 1988.

Desse modo, analisando a realidade empírica, constata-se que os esforços da Carta Constitucional não foram suficientes para a persecução das metas de redução de desigualdades dispostas em seu texto. A seu turno, segundo pesquisa do Instituto de Pesquisa e Econômica Aplicada (IPEA, 2012), na seara das relações de trabalho, apesar de trazer garantias como o salário-mínimo, 13º salário e licença-maternidade de 120 dias também às trabalhadoras domésticas, o texto constitucional reduziu o escopo protetivo da categoria quando da inclusão do parágrafo único no artigo 7º, vez que delimitou os incisos aplicáveis às trabalhadoras e trabalhadores domésticos e, conseqüentemente, os direitos trabalhistas a que têm acesso.



Apenas no ano de 2013, através da Emenda Constitucional nº 72¹⁵, e mediante extensiva mobilização da categoria, a redação do dispositivo foi alterada no sentido de aumentar o campo de proteção do trabalho doméstico. Importante ressaltar que a maior reivindicação dos movimentos sociais quanto à temática se limitava à pretensão de equiparar a referida categoria à condição de sujeitos plenos de direito, tal como os trabalhadores reconhecidos pela ordem jurídica e regidos pela CLT que acessavam integralmente as garantias da normativa trabalhista.

Posto isso, e dissecando as assimetrias das relações de poder constituídas no bojo colonial, verifica-se que no ordenamento jurídico vigente algumas vozes ecoam, enquanto outras são abafadas (Pires *et al*, 2014, p. 9). As referidas autoras ressaltam, ainda, que o cenário de modernização, calcado em uma base escravista, é o que viabiliza a fundação necessária para que se construa um complexo de desigualdades no meio social.

Nesse sentido, empreender uma análise crítica da estrutura social, tanto contemporaneamente como durante a vigência do sistema colonial, pressupõe conferir o papel de centralidade ao trabalho no enfrentamento ou no aprofundamento das desigualdades. Certo é que a manutenção do escravismo, por três longos séculos, enquanto modo de produção que informou a dinâmica de todos os segmentos sociais, desemboca na conjuntura atual através das lacunas da desigualdade, discriminação e superexploração.

No momento atual, percebe-se que o *ethos* da escravização subsiste, demonstrando a fragilidade de uma possível concepção de democracia racial, mas também dando forma a um cenário de inefetividade dos direitos trabalhistas aliado à concepção de descartabilidade dos sujeitos através da paulatina precarização do trabalho.

A propósito, demarque-se que a exclusão social, no âmbito das relações de trabalho, pode ocorrer mesmo na ausência de tratamento arbitrário entre indivíduos decorrente de atos discriminatórios intencionais que não podem ser juridicamente justificados, mas pela implicação psicossocial do racismo no que se refere à predileção instintiva dos integrantes de um grupo dominante por seus iguais (Moreira, 2017, p. 18).

¹⁵ A Emenda Constitucional n.º 72 é o resultado da aprovação da Proposta de Emenda à Constituição n.º 66 de 2012, conhecida como a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) das domésticas.



Na análise do filósofo Silvio de Almeida, o que consubstancia a condição de branco para um sujeito são os privilégios a ele atribuídos, enquanto o que constitui a condição do negro são as desvantagens sociais e as circunstâncias histórico-culturais, não apenas a cor da pele. Para o autor, a cor ou as práticas culturais constituem os marcadores raciais a serem considerados pelo mecanismo de distribuição de privilégios para um e desvantagens políticas, econômicas e afetivas para outro (Almeida, 2018, p. 60). Em síntese, é o que se entende como a manifestação do racismo para além das condutas individuais, em seu viés estrutural.

Nesse aspecto, a outra faceta do racismo, em seu viés institucional, decorre da hierarquização das raças intrínseca dos aparelhos institucionais públicos ou privados. Trata-se de um fato que engessou a situação do negro, perpetuando a condição de vulnerabilidade social e econômica, uma vez que as possibilidades de mudança e ascensão social são reduzidas.

Retomando a linha do tempo, quando da abolição do escravismo, as novas oportunidades de emprego geradas na indústria e de trabalho autônomo no campo foram supridas, pois, facilitadas ao trabalhador imigrante. Nesse passo, no contexto sociopolítico, observa-se que

no momento em que as relações sociais no Brasil deixaram de ser estabelecidas com base nos laços pessoais da tradição (nome, honra palavra), a exclusão social deixa de ser somente um estado de privação material, resultando a falta de trabalho e de condições mínimas de existência a privação da própria identidade, da auto-estima, da pertinência histórica e social, da construção da subjetividade (Coutinho, 2007, p. 97-98)

Para Souza (2020, p. 129), a não integração dos libertos foi uma política deliberada pelas instituições públicas e privadas da época. Com isso, pode-se refletir acerca dos dados que ilustram a realidade empírica da situação do negro no Brasil contemporâneo.

Segundo levantamento¹⁶ do site *Vagas.com*, empresa de tecnologia com proposta de recrutamento e seleção para empresas atuantes em todo o Brasil, em que pese o crescimento gradativo de pessoas negras ingressando no ensino superior nos dias atuais, profissionais negros seguem subrepresentados em cargos de suporte, média e alta gestão. Através da ferramenta da declaração racial, a empresa mapeou que apenas 0,7% de cargos de diretoria

¹⁶ Racismo Institucional: o que é e seu impacto no mercado de trabalho. s.d. Disponível em: <https://www.vagas.com.br/profissoes/racismo-institucional/>.



são ocupados por pessoas negras, a considerar pretos e pardos, seguido de 3,4% dos cargos de gerência, 8,3% dos cargos de supervisão e coordenação, 3,5% dos cargos de nível sênior e 8,9% dos cargos de nível pleno.

Adicionalmente, como apontam os dados coletados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), acerca da subutilização da força de trabalho no Brasil, no ano de 2020, o total da população subutilizada¹⁷ referia-se a um quantitativo de 31.723 milhões de brasileiros, dentre os quais 20.837 milhões de pessoas, ou seja, mais de 65% da estimativa se declarou de cor negra.

No que se refere a informalidade, João Hallak, coordenador da Síntese de Indicadores Sociais (2020), estudo com base na PNAD Contínua 2019, do IBGE, afirma que a informalidade é uma característica histórica que acomete pretos e pardos. Argumenta que, sem amparo trabalhista ou previdenciário, “é um grupo que requer atenção, é um grupo mais vulnerável, que não vai poder ter aposentadoria por tempo de serviço, que não tem direito a licenças remuneradas por afastamento por motivo de saúde ou licença gestante, então são mais vulneráveis em termos de pessoal ocupado” (IBGE, 2020).

Com o dinamismo da economia, e considerando a crise econômica que atravessa o país, o aumento do número de desocupados, bem como o de trabalhadores informais, apresenta uma incidência muito maior sobre pessoas negras. Do mesmo modo, a Síntese de Indicadores Sociais do IBGE, do ano de 2019, apontou que a situação de extrema pobreza atinge violentamente pessoas pretas e pardas que representavam 72,9% dos pobres.

Ultrapassadas as breves explicações, por certo, na seara de avanços e retrocessos da situação das pessoas negras brasileiras, grande parte das violências segue em fluxo crescente. Noutra passo, tem sido progressivo o ritmo dos debates acerca do papel social de instituições públicas e privadas na mitigação das consequências do racismo no mundo do trabalho. A promoção da diversidade e inclusão exsurge como uma resposta à discriminação, colocando-se como um desafio para diferentes instituições, tais como o sistema de justiça, a advocacia, as universidades e as entidades do mundo corporativo.

¹⁷ A Subutilização da Força de trabalho é, segundo o IBGE, “um conceito construído para complementar o monitoramento do mercado de trabalho, além da medida de desocupação (unemployment), que tem como objetivo fornecer a melhor estimativa possível da demanda por trabalho em ocupação (employment)” (IBGE/PNADC, 2021).



2. CAPÍTULO II - DO(S) CAMPO(S) DISPUTÁVEL(is): O CABO DE GUERRA PELA HARMONIZAÇÃO SOCIAL

2.1. As interfaces da ordem jurídica trabalhista com a ordem do capital consubstanciadas na Constituição de 1988

Avançando com a discussão iniciada no primeiro capítulo, certo é afirmar que, de maneira alinhada às transformações do mercado, dos hábitos e dos costumes sociais, a gestão do trabalho ganha roupagens variadas ao longo da história. A Ordem Econômica e Financeira positivada na Constituição Federal de 1988 consagra a economia de mercado, de natureza capitalista, instituindo a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa enquanto fundamentos do Estado Democrático de Direito (art. 170). Eis que identificado o pano de fundo da dinâmica de concessões e limitações que informa a contradição inerente ao direito do trabalho que permite a exploração do trabalhador ao mesmo tempo em que a limita.

Diante da nova ordem jurídica instaurada, nota-se que ao Estado, imbuído de uma pretensão repressiva do abuso de direitos no âmbito laboral, é atribuído o papel substancial de harmonização do valor social do trabalho à ordem do capital. Nesse sentido, o professor e jurista Gustavo Tepedino (2013, p. 46), referência na abordagem constitucional do direito privado, afirma que

A intenção do legislador foi a de abarcar as diferentes concepções de abuso de direito, impondo limites éticos ao exercício de posições jurídicas, seja por meio do princípio da boa-fé objetiva, da noção dos bons costumes ou da função socioeconômica dos direitos.

O professor e ministro do Supremo Tribunal Federal Luís Roberto Barroso (2015, p. 400) ressalta o caráter subordinante que uma norma adquire quando ascende à Constituição. Por sua vez, o Constitucionalismo Social é uma importante ferramenta tutelar do direito do trabalho através de sua pretensão de promoção do resgate da centralidade da valorização humana no âmbito das relações sociais, em especial, as de trabalho.



Não obstante, pode-se inferir que tal movimento de inserir um viés social ao trabalho, de modo a repercutir no exercício da atividade econômica, situa-se no contexto de modernização e legitimação capitalista que pressupõe a implementação de políticas públicas para o regular funcionamento, manutenção e estabilidade das relações sociais, em especial, as de trabalho. Isso porque, de acordo com os limites de funcionamento do capitalismo, a satisfação da função protetiva aglutina-se ao fato de que o empregador também é sujeito ativo de direitos fundamentais de autodeterminação no mercado de bens e serviços em razão da limitação da intervenção do Estado nas atividades econômicas.

No bojo das interfaces capital e trabalho, a Constituição Federal de 1988 condiciona na esfera do “dever ser” que a liberdade da figura empresária e empregadora é apenas admitida enquanto exercida no interesse da justiça social, conferindo prioridade ao valor do trabalho humano sobre todos os demais bens jurídicos adjacentes.¹⁸ Nessa mesma linha, pondera o professor e jurista Tércio Sampaio Ferraz Júnior

Nestes termos, o art. 170, ao proclamar a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano como fundamentos da ordem econômica, está nelas reconhecendo a sua base, aquilo sobre o que ela se constrói, ao mesmo tempo sua *conditio per quam* e *conditio sine qua non*, os fatores sem os quais a ordem reconhecida deixa de sê-lo, passa a ser outra, diferente, constitucionalmente inaceitável. Particularmente a afirmação da livre iniciativa, que mais de perto nos interessa neste passo, ao ser estabelecida como fundamento, aponta para uma ordem econômica reconhecida então como contingente. Afirmar a livre iniciativa como base é reconhecer na liberdade um dos fatores estruturais da ordem, é afirmar a autonomia empreendedora do homem na conformação da atividade econômica, aceitando a sua intrínseca contingência e fragilidade; é preferir, assim, uma ordem aberta ao fracasso a uma 'estabilidade' supostamente certa e eficiente. Afirma-se, pois, que a estrutura da ordem está centrada na atividade das pessoas e dos grupos e não na atividade do Estado. Isto não significa, porém, uma ordem do 'laissez faire', posto que a livre iniciativa se conjuga com a valorização do trabalho humano, mas, a liberdade, como fundamento, pertence a ambos.¹⁹

Nesse sentido, e adotando como parâmetro as regras de justiça e equidade, a ordem jurídica constitucional conta com algumas particularidades para cuidar da disparidade econômica e demais fatores que contribuem para as assimetrias das relações entre a figura empregadora e o empregado. O Princípio da Proteção, no direito do trabalho, é o responsável

¹⁸ José Afonso da Silva apud EROS ROBERTO GRAU, "A Ordem Econômica na Constituição de 1988", 5ª ed., São Paulo, Malheiros, 2000, p. 192.

¹⁹ "A economia e o controle do Estado". Parecer publicado no jornal "O Estado de S. Paulo", p. 50, em 4.6.1989, apud EROS ROBERTO GRAU, "A Ordem Econômica na Constituição de 1988", 5ª ed., São Paulo, Malheiros, 2000, p. 232.



pela atribuição ao Estado da competência legislativa e de aplicação das normas que assegurem ao trabalhador a fruição de seus direitos. Nos dizeres do professor e jurista uruguaio Américo Plá Rodriguez:

O princípio de proteção refere-se ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.²⁰

Noutro passo, observando as nuances da era contemporânea do capitalismo, nota-se um movimento, iniciado especialmente por e para países do norte global, em que se percebe uma pretensão de mudança comportamental incidente nas culturas corporativas de modo a ampliar a gama de preocupações na gestão de organizações. Além do cumprimento legal e regulamentar, a ética, a integridade, a sustentabilidade e o gerenciamento de dados, dentre outros aspectos que possam representar riscos à atividade econômica passam a ser incluídos na agenda e na visão estratégica de entidades e empresas públicas e privadas.

Quanto ao que nos interessa na presente pesquisa, a conformidade com a legislação trabalhista situa-se alinhada à referida tendência na gestão das relações de trabalho, com a pretensão de impor-se contrariamente à flexibilização e ao enfraquecimento de direitos. Aponta-se para a relevância de reestruturação da cultura organizacional, fundamentada na atuação preventiva quanto aos riscos decorrentes da atividade econômica que possam impactar negativamente o ambiente de trabalho, o empregado e o meio social.

Para tanto, um dos caminhos possíveis para o suprimento destas expectativas é através da ampliação do escopo de proteção do trabalhador, de modo a impactar substancialmente a cultura organizacional, diminuindo o risco de ilícitos no âmbito laboral e da judicialização de conflitos com vistas ao alcance de arranjos políticos, institucionais e sociais que possam aliar o valor social do trabalho à preservação e sustentabilidade das organizações no viés das boas práticas de governança.

Nesse passo, com o condão de harmonizar os interesses individuais (característicos do Estado Liberal) e os interesses sociais (característicos do Estado Social), a ordem jurídica já

²⁰ Plá Rodriguez, Américo. Princípios de direito do trabalho — São Paulo: LTr, 2000, pág. 35.



determina que a proteção da propriedade privada somente fará jus ao respaldo legal se respeitada a condição de exercício de função relevante para a comunidade/sociedade em que estiver inserida. Isto é o que preconiza o Princípio da Função Social da Propriedade, circunscrito no artigo 170, inciso III da Constituição de 1988. A título de argumentação, cite-se a discussão do direito administrativo em torno do instituto da desapropriação por interesse social²¹ (art. 5º, XXIV e art. 184 da CRFB/88) que condiciona o direito e proteção do título de propriedade à utilização do bem conforme a observância dos requisitos de cumprimento da função social pelo proprietário.

De igual modo, a empresa, ao mesmo tempo em que é reconhecida como atividade economicamente organizada, também está submetida à observância da função social, uma vez que o sentido dinâmico de propriedade que detém está em sua capacidade de dominar os recursos necessários para a geração de riqueza através da organização e exploração do trabalho (Mattos, 2001, p. 114 apud Albuquerque et al, 2016, p. 6).

A seu turno, atribuindo o dever de responsabilidade ao empresariado e reafirmando a intenção de tutela de outros agentes econômicos afetados pela atividade empresarial pelo legislador, a Lei 6.404/1976, a Lei das Sociedades Anônimas, diretriz no direito societário, em seu artigo 116, parágrafo único, leciona que

O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e **cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender.** (grifado)

Com efeito, vê-se que uma interpretação sistemática do Princípio da Livre Iniciativa, enquanto fundamento do Estado Democrático de Direito, induz a sua percepção “não apenas como expressão individualista, mas no quanto expressa de socialmente valioso”²². Nesse sentido, a função social da empresa se reafirma como o instituto informador da dinâmica capital e trabalho, sendo percebida como instrumento de compatibilização do capital (livre iniciativa) com outros bens jurídicos tutelados pelo direito no âmbito empresarial e social.

²¹ Segundo a professora, escritora e jurista Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2007, p. 149), desapropriação “é o procedimento administrativo pelo qual o poder público ou seus delegados, mediante prévia declaração de necessidade pública, utilidade pública ou interesse social, impõe ao proprietário a perda de um bem, substituindo-o em seu patrimônio por justa indenização”.

²² EROS ROBERTO GRAU, “A Ordem Econômica na Constituição de 1988”, 5ª ed., São Paulo, Malheiros, 2000, p. 202.



No tocante ao ônus econômico intrínseco à exploração de atividades econômicas, o professor e jurista Fábio Ulhoa destaca que

Toda atividade econômica insere-se necessariamente num contexto social, e, assim, gera custos não apenas para o empresário que a explora, mas, em diferentes graus, também para a sociedade. A indústria polui o ar, esgota fontes de matéria-prima, reclama investimentos públicos em infraestrutura etc. Gera, por assim dizer, custos sociais, que poderão ou não se compensar com os benefícios que a mesma atividade econômica propicia para a sociedade, como a geração de empregos diretos e indiretos, atendimento aos consumidores, criação de novos negócios etc. A equação entre os custos e benefícios sociais nem sempre é equilibrada. Alguns agentes econômicos podem usufruir mais benefícios que os custos despendidos, outros o inverso, ensejando o que tecnicamente se denomina “externalidade” ou “deseconomia externa”. Note-se que por agentes econômicos se compreende aqui um conjunto bastante amplo de pessoas, abrangente não apenas dos empresários — que organizam e dirigem atividades econômicas de produção ou circulação de bens ou serviços —, mas de todas as pessoas com uma função qualquer na economia. A noção envolve, portanto, também consumidores, trabalhadores, o próprio estado etc (Coelho, 2012, p. 56).

No contexto do objeto do presente estudo, a função social da empresa atua no sentido de assegurar que a atividade econômica esteja em conformidade com a plenitude do valor social do trabalho e na observância dos direitos trabalhistas. Nesse sentido, e traçando novamente um diálogo com a função social da propriedade para ressaltar o poder atribuído ao Estado na tutela do trabalho, vale mencionar o comando constitucional (art. 243, CRFB/88) que determina a expropriação²³ também para propriedades rurais ou urbanas onde for constatada a exploração em condição análoga ao trabalho escravo.

Com efeito, ultrapassados os breves, mas importantes, apontamentos iniciais, não é preciso muito para perceber que, de uma interpretação sistemática dos dispositivos constitucionais mencionados, é possível assimilar que a posituação do Princípio da Função Social da empresa mostra-se como o resultado do confronto de posturas e de interesses que, de uma ou de outra forma, foram compostos para garantir uma certa estabilidade às relações estabelecidas entre os agentes econômicos.

Por certo, conforme se observará, a eclosão de debates pautando a importância de políticas de gestão de riscos corporativos reafirma um cenário muito mais complexo e significativamente dissonante do que havia sido previsto pelo legislador constituinte. Não

²³ Segundo o professor e advogado Carlos Ari Sunfeld (1993, p. 38), “os sacrifícios devem ser visualizados como a expropriação, pelo Estado, de direitos patrimoniais pertencentes aos particulares. Sacrificar direitos é sinônimo de expropriar.” SUNDFELD, Carlos Ari. Revista de Direito Administrativo – RDA. Rio de Janeiro: Renovar, n.º 192, p. 38-48, abr./jun., 1993.



obstante, dialogando com as lições do professor e jurista José Afonso da Silva²⁴, certo é afirmar que a Constituição, ainda que expressamente comprometida com o capital, abre caminho à transformação da sociedade através das tensões interpretativas observadas no desenho normativo que a permeia.

2.2. A disrupção do *Compliance* e do Gerenciamento de Riscos nas boas práticas de Governança sob a ótica do trabalho

Os processos de gerenciamento de riscos e os mecanismos de conformidade surgem como ferramenta para contingenciar as externalidades que possam impactar negativamente sobre a renda ou bem-estar de outro agente econômico, em especial o trabalhador, o meio social e a administração pública, sem a correspondente compensação (COELHO, 2012, p. 56). Os debates emergentes na atualidade recaem sobre o custo do direito para a exploração da atividade econômica, versando sobre temas como a promoção de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, adimplemento tempestivo de obrigações trabalhistas, gestão de terceiros²⁵ (fornecedores, clientes e parceiros), ampliação do trabalho digno e erradicação do trabalho em condições análogas ao trabalho escravo nas cadeias produtivas²⁶, implementação

²⁴ O autor é um dos principais representantes do constitucionalismo comunitário brasileiro, corrente teórica que “estabelece uma conexão de sentido entre os valores compartilhados por uma determinada comunidade política e a ordenação jurídica fundamental e suprema, representada pela constituição, cujo sentido só pode ser apreciado em relação à totalidade da vida coletiva” (CITTADINO, 2000, p. 15-47 apud ROCHA, João Carlos de Carvalho, 2009, p. 299).

²⁵ Acerca dos terceiros afetados ou que afetam o negócio, para além dos parceiros que afetam ou são afetados pelo negócio (fornecedores e revendedores), vale mencionar a Lei 6.019/74, que determina que a empresa de terceirização “contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços” (artigo 4º-A, §1º). Em suma, a empresa tomadora contrata os serviços a serem prestados pela empresa de terceirização e deve fiscalizar a direção do trabalho executada pela empresa contratada, uma vez que é responsável subsidiária pelas obrigações trabalhistas dos trabalhadores terceirizados referentes ao período de prestação dos serviços terceirizados (artigo 5º-A, §5º).

²⁶ Segundo os advogados Clara Serva e Luiz Carlos S. Faria Jr., “a responsabilidade empresarial por violações aos direitos humanos cometidas nas cadeias produtivas já é uma realidade no Brasil quando se trata de trabalho análogo à escravidão. Há ao menos 26 casos de responsabilização judicial de empresas por trabalho escravo na cadeia de fornecedores, mesmo sem a existência de vínculo empregatício entre a empresa responsabilizada e os trabalhadores”. Fragmento de artigo intitulado *Empresas e direitos humanos: desafios e oportunidades para o Brasil*”, publicado em 22 de janeiro de 2022, no portal de jornalismo jurídico Jota. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/direitos-humanos-desafios-oportunidades-empresas-22012022>



de ações de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho, além da prevenção e mitigação de impactos socioambientais.

Com isso, nota-se uma dimensão ainda maior quanto à demanda pela reavaliação dos processos de tomada de decisão dos acionistas ou administradores das sociedades no que se refere à gestão de riscos no âmbito corporativo e laboral. Isso porque, nos termos do artigo 2º da CLT, o empregador²⁷, ao mesmo tempo em que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, também assume os riscos inerentes à exploração da atividade, ou seja, deve suportar todo o ônus econômico dos impactos, positivos ou negativos, decorrentes do negócio. Tais impactos recebem definição pela doutrina através do conceito de externalidade (Coelho, 2012, p. 56).

Segundo o professor e jurista Fábio Ulhoa (Coelho, 2012, p. 57), as externalidades são variáveis conforme as mudanças comportamentais e a evolução dos valores, sendo certo que não estão limitadas ao que o direito prevê enquanto norma jurídica proibitiva. Desta feita, uma gestão de negócios bem sucedida no que se refere à gestão de externalidades deve, portanto, corresponder à realidade social a qual a empresa está inserida, afetando e sendo afetada de forma positiva.

Adicionalmente, as externalidades podem repercutir diretamente sobre a atividade econômica através de sanções nas esferas administrativas e judiciais, bem como promovendo abalo à honra objetiva e à imagem da empresa, prejudicando a reputação corporativa. Nesse passo, no sentido de calibrar a relação custos-benefícios sociais, utilizam-se os conceitos de compensação e internalização das externalidades. Coelho (2012, p. 57) assinala que a externalidade, quando compensada, é internalizada pela atividade.

A relevância da gestão das externalidades implicou na normatização pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), por meio da ISO 31000²⁸, que estabelece a responsabilidade do empregador de criar e proteger valor nas organizações, gerenciando riscos, tomando decisões, estabelecendo e alcançando objetivos do negócio através do

²⁷ Para o fim de reconhecimento da relação de emprego, a figura compreendida por empregador equipara-se aos profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados detém os poderes de organização, de controle e o disciplinar.

²⁸ ABNT, Associação Brasileira de Normas Técnicas, ABNT NBR ISO 31000: Gestão de Riscos - Princípios e Diretrizes, Rio de Janeiro, 2009.



exercício da liberdade individual da livre iniciativa que dispõe. Por certo, tal liberdade deve ser condicionada à observância de outros princípios e direitos, na forma em que prevê a Constituição.

Quanto ao endereçamento das externalidades, teóricos filiados à Economia do bem-estar defendem que as externalidades são derivadas de “falhas no mercado”, sendo atribuída ao Estado a responsabilidade de correção através do sistema tributário. Noutro passo, os teóricos da Análise Econômica do Direito trazem para a discussão a aplicação das normas jurídicas aliada a uma concepção de alcance de padrões de eficiência econômica, considerando que “as externalidades não refletem falhas do mercado, mas situações conflitantes que devem ser solucionadas pelos próprios interessados” (Coelho, 2012, p. 59).

Por sua vez, as lições do professor Fábio Ulhoa apontam que

Não é preciso muito para perceber que as duas orientações refletem as nuances da reorganização do sistema capitalista ao longo do século XX, e as tentativas de definir limites da intervenção do estado na economia. O essencial, contudo, que é a vinculação entre tal intervenção e a luta de classes, escapa tanto à economia do bem-estar como à análise econômica do direito. Pigou e Coase pretenderam construir modelos ideais de explicação e reorganização da economia, que definissem de uma vez por todas o campo de ingerência (e de não ingerência) do estado na atividade econômica. Mas o fato é que a dinâmica da luta de classes obriga o aparato estatal a avanços e recuos, de modo que as orientações sobre a internalização das externalidades divisadas pelas concepções aqui em foco apenas refletem momentos diferentes da história do capitalismo. O pretendido pela economia do bem-estar (utilização do sistema tributário para internalizar externalidades) e o pretendido pela análise econômica do direito (a eficiência econômica norteando as decisões judiciais) não se realizam, e não se podem realizar, porque partem estas concepções de um pressuposto abstrato e irreal: o de que o estado capitalista pode ter sua natureza, função e dimensão imunes aos conflitos de interesses, aos embates entre as classes sociais e seus segmentos (Coelho, 2012, p. 60).

Das repercussões atinentes à luta de classes junto às mudanças de perspectiva do consumidor frente à ética, é fundamental ressaltar que existe atualmente um conjunto de normas legais e sociais que passa a representar um importante elemento de custo para aqueles que dominam os meios de produção e se apropriam dos lucros. O referido conjunto normativo, que carrega o potencial de comprometer a lucratividade e a manutenção do negócio, para alguns, é compreendido pela expressão “direito-custo”²⁹, de modo que a necessidade de estar em conformidade com as normas que versam sobre a responsabilidade

²⁹ COELHO, Fábio Ulhoa. Curso de Direito Comercial. Vol. 1. 16ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 62.



social da empresa torna-se cada vez mais estratégica e efetiva para a garantia de preservação da atividade econômica.

Percebe-se, pois, que o contingenciamento de riscos, através da observância e conformidade com normas jurídicas e socialmente convencionadas, vem paulatinamente tomando espaços para além da agenda da filantropia. Nesse sentido, Coelho (2012) ressalta o potencial que detém uma boa política de governança corporativa³⁰ fundamentada na conformidade com as normas de “direito-custo”:

Em qualquer hipótese, a interpretação das normas do direito-custo exige a maior objetividade possível, com vistas a ensejar a relativa antecipação das decisões judiciais ou administrativas derivadas dessas mesmas normas. O cálculo empresarial é condição da preservação do lucro e este, por sua vez, é a alavanca das atividades econômicas no capitalismo. De fato, se não vislumbrar atraente perspectiva de lucros na exploração de uma empresa, o empreendedor privado dará às suas energias e aos seus recursos outra destinação (Coelho, 2012, p. 64).

Por sua vez, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) ressalta que a expressão risco, com matriz no latim, deriva de *risicu* ou *riscu*, equivalente a “ousar”, não implicando necessariamente em perdas. De acordo com os especialistas do instituto, a expressão pode envolver perdas, bem como oportunidades. Em finanças, a depender da estratégia de gerenciamento, “a relação risco-retorno indica que quanto maior o nível de risco aceito, maior o retorno esperado dos investimentos” (IBGC, 2017, p. 11).

Emergindo desse cenário, o *Compliance* exsurge no meio corporativo e no âmbito público, introduzido no ordenamento jurídico brasileiro através da Lei 12.846/2013³¹, a Lei Anticorrupção ou Lei da Empresa Limpa que dispõe sobre a responsabilização objetiva, administrativa e civil, de pessoas jurídicas pela prática de atos de corrupção contra a administração pública nacional e estrangeira, incluindo fraudes em licitações e contratos

³⁰ “Governança Corporativa é o sistema pelo qual as organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre proprietários, conselho de administração, diretoria e órgãos de controle. As boas práticas de governança corporativa convertem princípios em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor da organização, facilitando seu acesso ao capital e contribuindo para a sua longevidade.” IBGC. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Princípios que geram valor de longo prazo. s.d. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>. Acesso em 27/04/2022.

³¹ Na lógica de estímulos e desestímulos, a Lei Anticorrupção, em seu art. 7º, inciso VIII, utiliza-se da existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica como um atenuante quando da aplicação das sanções atinentes à responsabilização de atos lesivos à Administração Pública Nacional ou Estrangeira.



públicos. O termo, derivado do verbo “*to comply*”, possui origem de matriz anglo-saxônica e, na tradução livre, equivale a “estar em conformidade”. De acordo com a definição do dicionário *Cambridge*, a expressão, em português, é compreendida pelo “ato de obedecer a uma ordem, regra ou requerimento”³².

Coimbra (2010) apud França (2018), em seu “*Manual de Compliance: Preservando a Boa Governança e a Integridade das Organizações*”, propõe também a seguinte definição:

Compliance é o dever de cumprir, de estar em conformidade e fazer cumprir as leis, diretrizes, regulamentos internos e externos, buscando mitigar o risco atrelado à reputação e o risco legal/regulatório. (...) A expressão ‘risco de *compliance*, por sua vez, é definida como o risco legal, sanções regulatórias, de perda financeira ou perda de reputação, que uma organização pode sofrer como resultado de falhas no cumprimento de leis, regulamentações, códigos de conduta e das boas práticas (Coimbra e Manzi, 2010, p. 2).

Por seu turno, o Departamento de Justiça Norte-Americano assinala que um programa de *Compliance* efetivo refere-se àquele que estimula o dever das companhias de promover uma cultura organizacional que estimule a conduta ética e o compromisso com o cumprimento da lei.

No que se refere à contextualização histórica, afirma o Instituto Brasileiro de Ética Empresarial (IBDEE) que, no cenário que precede a promulgação da Lei Anticorrupção, entende-se haver uma lacuna quanto à responsabilização objetiva e civil de pessoas jurídicas de direito privado que incorressem na prática de atos contrários aos interesses da Administração Pública. O que daria forma a uma penumbra de impunidade para empresas privadas, em especial as de grande porte. Assevere-se que anteriormente à promulgação do marco normativo, os fundamentos legais que dispunham acerca das sanções aplicáveis quando da ocorrência de atos lesivos à Administração Pública no âmbito corporativo concentravam-se apenas no artigo 37 da Constituição e no Código Penal, do artigo 317 ao artigo 333 (IBDEE, 2020).

No tocante ao direito comparado, países do norte global já contam com iniciativas consolidadas de conformidade e integridade imposta aos negócios que atuam em seus

³² *COMPLIANCE*. In: Cambridge Dictionary. Londres: Cambridge University Press, 2020. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/compliance>. Acesso em: 10/05/2020.



territórios. A FCPA (*Foreign Corrupt Practices Act*), em vigor desde o fim da década de 70, é a lei que dispõe sobre práticas de corrupção envolvendo o funcionalismo público estrangeiro dos Estados Unidos³³, sendo considerada a norma pioneira de combate à corrupção.

Das similitudes entre o marco normativo estadunidense e a Lei Anticorrupção brasileira, para além do caráter de norma diretriz da primeira sobre a segunda, importa destacar o contexto de surgimento de ambos os diplomas legais. Nos EUA, a FCPA nasce da crise política instaurada após o escândalo decorrente do Caso Watergate, que ocasionou a renúncia do então presidente Richard Nixon, em 1974, na intenção de evitar a instauração de um processo de *impeachment*.

No Brasil, os debates acerca da Lei Anticorrupção ganharam robustez em 2013, junto ao movimento iniciado pelas jornadas de junho, marcado pela forte queda de popularidade e consequente declínio do Governo Dilma, cenário do qual despontou a Operação Lava Jato e a instauração do seu processo de *impeachment*.

Adicionalmente, o direito internacional teve forte influência para a promulgação da Lei Anticorrupção, uma vez que o Brasil já havia ratificado tratados internacionais que versam sobre o tema. Cite-se a Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU) contra a corrupção, da Convenção Interamericana Contra a Corrupção da Organização dos Estados Americanos (OEA), a Convenção do Combate à Corrupção de Funcionários Públicos e Estrangeiros em Transações Comerciais e Internacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

Por derradeiro, constata-se um amplo destaque da atuação dos movimentos populares. Tem-se atribuído a conquista no âmbito legislativo à repercussão do resgate da ética e da moral nas relações de consumo. Nesse cenário, as empresas passam a ser avaliadas por um novo critério: o espelho do novo posicionamento social voltado à ética e ao resgate da moral como valor elementar (IBDEE, 2020).

³³ Segundo o professor e advogado Antenor Madruga, o âmbito de aplicação do FCPA tem sido aplicado não apenas a empresas norte-americanas e estrangeiras que lá emitem valores mobiliários, contemplando as entidades econômicas que se utilizam do território ou estrutura (bancos, sistema de comunicação, aeroportos, etc.) dos Estados Unidos para negócios. De acordo com o professor, “não são poucas as empresas estrangeiras, inclusive brasileiras, que sofreram sanções por alegadas violações ao FCPA ou que tiveram aceitar acordos milionários com o Departamento de Justiça e/ou a SEC para evitar ou encerrar processos”.



Nesse sentido, aponta pesquisa da *Ethical Consumer Research Association*, realizada para a publicação de um artigo pela *Cambridge University Press*:

Pelo menos 20% dos consumidores compram de forma ética todo o tempo, e mais de 70% deles reagem de alguma forma àquelas coisas que desaprovam no comportamento empresas fornecedoras dos produtos que estão comprando. No passado, preço e qualidade eram as únicas questões em jogo, mas a ética assumiu uma firme posição como um terceiro quesito sob sua constante consideração³⁴.

No tocante à repercussão na gestão corporativa, antes mesmo que a regulamentação da Lei Anticorrupção fosse instituída em todos os estados brasileiros, as empresas aqui atuantes iniciaram investimentos em programas de *Compliance* com o fim de assegurar o cumprimento de normas e a adoção de procedimentos éticos no ambiente de trabalho. Observado o contexto político, certo é que a referida movimentação corresponde a uma estratégia adotada para que as organizações se protegessem dos desdobramentos da Operação Lava-Jato. Segundo a Controladoria Geral da União (CGU), a multa administrativa da Lei Anticorrupção pode chegar até 20% do faturamento bruto anual da empresa, ou até 60 milhões de reais, quando não for possível calcular o faturamento bruto.

Especialistas do Instituto Brasileiro de Ética Corporativa ressaltam o início de mudanças de cenário surgindo no meio empresarial, visando a longevidade e prosperidade do negócio e de seus administradores, não mais que uma estratégia para a sustentabilidade de ambos (IBDEE, 2020). Por certo, à vista da realidade presente, tal afirmação ainda distancia-se enormemente do mercado de trabalho brasileiro. Não obstante, o tema já dispõe de relevância no mundo corporativo. Uma pesquisa intitulada “Panorama dos Programas de *Compliance* em Empresas de Capital Fechado“, promovida pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, publicada no ano de 2021, aponta que 80% das companhias brasileiras de capital fechado possuem um profissional ou área específica para tratar das questões de conformidade.

Percebe-se, pois, que, contribuindo para a integridade dos negócios, um programa de *Compliance* fornece subsídios e mecanismos à governança corporativa para garantir que a empresa cumpra todas as normas a ela impostas e, assim, reduza riscos financeiros e

³⁴ IBDEE. Instituto Brasileiro de Ética Empresarial. Compliance é o assunto da vez, e preciso implementá-lo na minha empresa – mas, por onde começar? E a quem confiar a sua execução?. 2020. Disponível em: <https://ibdee.org.br/artigos-e-noticias/compliance-e-o-assunto-da-vez/>. Acesso em: 15/03/2022.



reputacionais ao prevenir conflitos judiciais e sanções de qualquer natureza (França, 2018, p. 148). Nesse sentido, além de apresentar-se como uma via de ganhos recíprocos, a condução dos negócios por meio de uma gestão de conformidade viabiliza a construção de um caminho possível que gradativamente desvie a atividade econômica do lugar-comum da violação de direitos (Mortati, 2018, p. 371).

Parte dos estudiosos que se debruçam sobre o tema pontua que, a rigor, as métricas apresentadas pelo *Compliance* surgem como uma forma mais direcionada e rebuscada do Princípio da Legalidade (artigo 5º, II, CRFB/88). Argumenta-se que o cerne do referido sistema de gestão equivale às disposições já assimiladas através do princípio citado. Outros defendem que um programa de *Compliance* se estabelece para além da obrigatoriedade de estar em consonância com os comandos legais da ordem jurídica nacional, de forma que impacte verdadeiramente a cultura da organização para que a gestão de integridade seja incorporada pelos gestores e colaboradores em todos os âmbitos da atividade econômica.

Com efeito, para além da criminalidade econômica, a aplicação do *Compliance* torna-se extensiva a diferentes frentes do direito, promovendo a capacidade de autorregulação e de correção de irregularidades que contempla a seara trabalhista e a ordem tributária, repercutindo ainda no âmbito do direito ambiental e da proteção de dados, através da segurança da informação.

Nota-se os apontamentos da “Pesquisa Maturidade do Compliance no Brasil”³⁵, articulada pela multinacional KPMG, empresa de auditoria de grande capilaridade no mercado, acerca dos principais tipos de riscos gerenciados pelos programas de *Compliance* pelo Brasil. Em 2017, ocupando a quarta posição no ranking de riscos de *Compliance* constatou-se que as temáticas trabalhistas, de segurança do trabalho, de previdenciário e de tributário correspondiam a 81% dos riscos em potencial.

³⁵ Estudo para compreender como as empresas estão respondendo a esse ambiente de constantes e complexas mudanças e como os profissionais de *Compliance* estão promovendo a transformação em suas empresas para atender às expectativas brasileiras e globais. Durante a pesquisa, publicada em 2018, foram levantados dados de aproximadamente 450 empresas atuantes em diversos segmentos entre os anos de 2015 e 2017.



2.3. Contornos do *Compliance* Trabalhista e caminhos alternativos de resgate do respeito à norma protetiva no ambiente empresarial

No que se refere à conformidade trabalhista, o Processo do Trabalho é o instrumento pelo qual é viabilizada a submissão dos conflitos decorrentes das interfaces entre capital e trabalho à avaliação do Estado, sendo o caminho mais comum quando da incidência de irregularidades e ilícitos no meio ambiente de trabalho (Souto Maior et al, 2015, p. 5). Aprofundando brevemente a questão da judicialização dos conflitos do trabalho, cumpre ressaltar os temas mais recorrentes nos Órgãos da Justiça do Trabalho pelo Brasil. Segundo levantamento realizado pelo Conselho Nacional de Justiça,

Na Justiça do Trabalho, com 12% do total de processos ingressados, há uma concentração no assunto verbas rescisórias de rescisão do contrato de trabalho, seguido de questões referentes à rescisão de contratos de trabalho. O padrão é o mesmo para o primeiro e segundo graus (CNJ, 2021).

A saber, dentre as situações mais recorrentes no âmbito laboral passíveis de gerar uma controvérsia judicial ou de comprometer a reputação de uma empresa, cite-se episódios de assédio moral e sexual, dispensa arbitrária e/ou discriminatória, o inadimplemento ou irregularidade da quitação das obrigações e encargos trabalhistas e previdenciários, justa causa indevida, brigas entre colaboradores, aplicação de ações corretivas desproporcionais e, mais recentemente, a ausência de políticas e ações de diversidade e inclusão para o ambiente de trabalho através dos quais exsurtem potenciais e significativos riscos reputacionais e, por consequência, financeiros às organizações.

Percebe-se, portanto, a recorrência de assuntos atinentes a riscos no âmbito laboral decorrentes de obrigações básicas do empregador que, por vezes, representam um valor irrisório, ou de baixo investimento, para o seu cumprimento na forma da lei que acabam tomando grandes proporções quando refletidas em uma condenação judicial. Isso porque, além do valor inicialmente devido, devem ser incluídos nos cálculos judiciais também os juros de mora e a correção monetária.

Nesse contexto, é que se aplica a gestão de conformidade, interferindo na cultura organizacional de modo a endereçar e combater, ou mitigar, qualquer efeito interno e externo



que possa causar incertezas e imprevisibilidades e, por último, que possa configurar um dano passível de reflexos negativos na própria atividade econômica.

Por certo, não se pode olvidar quanto à importância do acesso à justiça no Brasil, tampouco quanto “à centralidade do Judiciário Trabalhista e do amplo efetivo acesso a essa instância judicial para o alcance de patamares mínimos protetivos do trabalho”. É importante, pois, compreender as possibilidades e limites de atuação dos órgãos da Justiça do Trabalho em um contexto social fortemente marcado pela superexploração da força de trabalho, como caráter cultural. Na forma em que ressalta a orientadora do presente trabalho, “a reflexão do acesso à justiça se atrela à análise da efetividade do acesso a direitos para além da instância judicial”, de modo que sua democratização não implica diretamente a ampliação do acesso a direitos³⁶ (Varella, 2021, p. 1 - 3).

Nesse passo, convém ressaltar que a “subordinação” da atividade econômica à análise de um órgão da Justiça do Trabalho não necessariamente implica na proteção efetiva e plena satisfação dos interesses da classe trabalhadora. Por certo, a atuação judicial possui suas limitações quanto ao objetivo de impulsionar mudanças amplas no comportamento empresarial.

Com efeito, da apreensão da realidade, constata-se, em verdade, a reincidência de diversas entidades empregadoras figurando como parte em conflitos trabalhistas percebida como regra. A vivência em qualquer área da prática de contencioso trabalhista atesta uma cultura de judicialização irretocada³⁷, que pouco surte efeito para a mudança da realidade social, onde o cenário de descumprimento da legislação trabalhista segue em fluxo constante sem impactos na configuração das relações de trabalho.

³⁶ A pesquisadora Élide Lauris sinaliza para a “a existência de uma justiça que corrobora a violação sistemática de direitos”. Com isso, “a experiência de acesso ao direito [pelo Judiciário] apenas excepciona circunstancialmente o estado de não acesso ao(s) direito(s) a que estão submetidos as/os destinatários da assistência judiciária” (LAURIS, 2015, p. 419 apud Varella, 2021, p. 3).

³⁷ A saber, os Tribunais do Trabalho realizam levantamento em seus bancos de dados e divulgam regularmente listas com os maiores litigantes da Justiça do Trabalho durante o ano. Segundo o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), “a divulgação visa reduzir o quantitativo de processos acumulados das pessoas jurídicas ou físicas que detêm a maior concentração de ações nos TRTs e TST”. Para o ano de 2022, já constam indicadas na lista do Tribunal Superior do Trabalho: a Petrobrás, na 1ª primeira posição, o Bradesco, na 2ª posição, o Banco do Brasil, na 3ª posição, a Caixa Econômica, na 4ª posição, os Correios, na 5ª posição, o Santander, na 6ª posição, a Fundação Casa, na 7ª posição, o Itaú-Unibanco, na 8ª posição, a Telefônica, na 9ª posição e a Oi, na 10ª posição. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/ranking-das-partes>



Percebe-se, ainda, que, além do tempo despendido pelo trabalhador e a necessidade de dispor dos recursos necessários para que possa mover o judiciário, a recondução ao *status quo ante*³⁸ de um ato ilícito no âmbito laboral é, por via de regra, impraticável. É o que se pode observar, em especial, nos casos de acidente de trabalho e, até mesmo, na ocorrência de um simples atraso no adimplemento das verbas rescisórias, notadamente quando as parcelas são de extrema importância para o sustento do empregado dispensado. Pode-se perceber, portanto, que a judicialização também tem seus custos ao trabalhador, em especial com as alterações instituídas pela Reforma Trabalhista que alterou a dinâmica de uma série de garantias existentes, criando grandes obstáculos para a efetivação do acesso à justiça.

Nesse sentido, o jurista e Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado aponta que

os obstáculos criados por nossos sistemas jurídicos são mais pronunciados para as pequenas causas e para os autores individuais, especialmente os pobres; ao mesmo tempo, as vantagens pertencem de modo especial aos litigantes organizacionais, adeptos do uso do sistema judicial para obterem seus próprios interesses. Refletindo sobre essa situação, é de se esperar que os indivíduos tenham maiores problemas para afirmar seus direitos quando a reivindicação envolva ações judiciais por danos relativamente pequenos, contra grandes organizações (CAPPELLETTI; GARTH, 1998, p. 27 apud Delgado et al, 2020, p. 5).

Oportuno, pois, demarcar que não se pretende aqui abrir espaço ao enfraquecimento e à flexibilização da proteção laboral através de uma postura conciliatória, marcada pelo vício decorrente das assimetrias de poder entre as partes de um contrato de trabalho, e que pretenda viabilizar a abstenção da classe patronal de cumprir com suas obrigações, mas verdadeiramente lançar luz à caminhos alternativos à judicialização.

Objetiva-se “a efetividade da adequação das relações de trabalho aos direitos fundamentais do trabalho consagrados pelas normas jurídicas trabalhistas infraconstitucionais, constitucionais e internacionais”.³⁹ Nessa toada, pretende-se conciliar a proteção da

³⁸ Expressão em latim que refere-se ao cenário de restabelecimento do equilíbrio promovido. Deriva da frase “in statu quo res erant ante bellum” que, na tradução literal, equivale a “no estado em que as coisas estavam antes da guerra”. FELLMETH, Aaron X. HORWITZ, Maurice. Guide to Latin in International Law. Oxford University Press. Reino Unido, 2011

³⁹ Nesse sentido, a professora Renata Versiani Varella (2021, p. 3), orientadora deste trabalho, aponta que “para além dessa normatividade, existem direitos que vão sendo construídos na dinâmica social, principalmente conectados aos sujeitos coletivos, e que fundamentam as percepções da realização ou não da justiça pelas instâncias judiciais. Além disso, sabe-se que toda norma está sujeita às atividades interpretativas perpetradas pelos sujeitos e intérpretes do direito que definem, de fato, o sentido e alcance daquele comando”. Considera-se,



organização por meio da mitigação dos riscos e danos na seara da conformidade trabalhista. Busca-se, pois, a assunção de responsabilidades para uma prevenção efetiva de ilícitos por parte da figura empregadora.

Desta feita, para colher os benefícios de uma gestão de conformidade, evitando assim custos excedentes de eventual judicialização de conflitos do trabalho, a figura empresária, que se refere o art. 2º da CLT, deve envidar esforços para a observância de um conjunto amplo de normas, empreendendo a interpretação e aplicação sistemáticas, e de maneira conjunta com os entendimentos jurisprudenciais, das disposições contidas na Constituição Federal, na CLT, nos Acordos Coletivos de Trabalho, nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, Portarias e Resoluções Administrativa e nas disposições e orientações do Direito Internacional.

No que se refere às repercussões da política internacional que informam o cenário da gestão de conformidade introduzida nas relações laborais, vale destacar a movimentação política e estratégica para a acessão do Brasil à Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Os esforços empenhados têm repercutido na elaboração de políticas⁴⁰ que objetivem influenciar o modo de atuação empresarial no território nacional. Emergindo desse contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em parceria com a OCDE implementou o Projeto de Conduta Empresarial Responsável na América Latina e Caribe (CERALC), financiado pela União Europeia, objetivando a promoção de um crescimento inteligente, sustentável, inclusivo e em conformidade com os instrumentos da ONU, OIT e OCDE nos países citados (OIT, 2022).

Por sua vez, a postura que se espera do empresariado passa a ser entendida como uma “conduta consistente com leis aplicáveis e com padrões internacionalmente reconhecidos”.

no presente estudo, que políticas de discriminação positiva, através de ações de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho são contempladas pelo referido entendimento.

⁴⁰Segundo o Ministério da Economia, “existe agora um entendimento comum sobre padrões de linhas de base para pesquisas e levantamento de dados sobre como as empresas devem entender e abordar seus riscos, sobre como os governos devem apoiar e promover as práticas empresariais responsáveis. Esse novo entendimento é amparado em instrumentos como as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (as Diretrizes), os Princípios Orientadores de Empresas e Direitos Humanos e a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essa compreensão ecoa outros padrões internacionais, nomeadamente os Padrões de Desempenho do IFC do Banco Mundial, os Princípios do Pacto Global da ONU e a Orientação ISO 26000 sobre Responsabilidade Social.” Fonte: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-externo/pt-br/assuntos/camex/pcn/o-que-e-conduta-empresarial-responsavel>.



Nesse passo, embarca-se no entendimento que a atividade econômica pode evitar e endereçar impactos negativos, enquanto também deve contribuir com impactos positivos (BRASIL, 2021).

Com efeito, na observância dos contextos políticos e tendências nacionais e internacionais, os mecanismos de *Compliance* entram na agenda trazida pelo conceito de conduta empresarial responsável, aquela que incorpora a responsabilidade empresarial à conduta comercial. Desse modo, assegurando a eficácia nos regulamentos e códigos de conduta e nos processos de controle internos para a máxima mitigação dos riscos, a gestão de conformidade trabalhista é recomendada para incentivar a observância e cumprimento das normas aplicáveis ao ambiente laboral e aos termos do contrato de trabalho para o estabelecimento de regras claras e efetivas aos gestores e aos empregados.

Assim, busca-se evitar a ocorrência de atos ilícitos do empregador e de seus prepostos, coibir atos discriminatórios aos e entre os colaboradores e orientar as partes envolvidas em eventuais conflitos de acordo com as melhores práticas e procedimentos a serem adotados. Ao fim, a gestão de integridade e conformidade fornece subsídios também para atestar que a empresa tomou todas as precauções cabíveis para a prevenção e contenção de danos, o que pode contribuir para fundamentar uma tese defensiva numa eventual responsabilização.

Noutro passo, as métricas de *Compliance* devem repercutir especialmente na estrutura organizacional da empresa. “*Tone at the top*” é uma famosa expressão no meio corporativo que, na tradução livre, refere-se ao equivalente “o exemplo vem de cima”, atribuindo o papel de grande importância que a alta liderança desempenha na gestão de integridade e conformidade, empreendendo na prática os valores e propósitos que a organização espera de seus colaboradores.

A propósito, no tocante aos administradores, relacionando o pequeno empreendedor ao grande empresariado, leciona o Código Civil (art. 1011) que “o administrador da sociedade deverá ter, no exercício de suas funções, o cuidado e a diligência que todo homem ativo e probo costuma empregar na administração de seus próprios negócios”. Veja-se a noção mais tradicional de integridade, inerente ao *Compliance*, assentada no regime civil brasileiro.

Nesse passo, o comprometimento e engajamento dos gestores impõe-se como um dos principais pilares para a gestão de integridade e conformidade. De acordo com especialistas



do Instituto Brasileiro de Ética Empresarial, a responsabilidade do gestor o condiciona a “estabelecer metas relacionadas aos objetivos estratégicos de sua área, criar indicadores para medir e acompanhar tais metas, incentivar a sua equipe da maneira certa a atingir os melhores resultados, e “trocar as rodas com o veículo em movimento” – fazendo adaptações e mudanças nos processos a fim de melhorar sempre” (IBDEE, 2020).

Assim, para além do foco anticorrupção inicialmente instituído, as estratégias comuns em um sistema de *Compliance* são medidas que podem, em tese, repercutir positivamente no âmbito laboral por meio da instauração da avaliação de riscos e de controle interno, da realização de auditorias, da elaboração de códigos de ética e de conduta, da instituição de canais de denúncia/acolhimento, da realização de treinamentos, da aplicação de ações corretivas proporcionais, bem como através da gestão (*due diligence*) de terceiros e da fiscalização do adimplemento das obrigações trabalhistas e observância de parâmetros mínimos do trabalho decente de seus parceiros comerciais e empresas que integrem sua cadeia produtiva.

Com efeito, a gestão integrada das ferramentas de *Compliance* resguarda o potencial de prevenção de sanções nas esferas administrativa, civil, criminal e tributária, evitando conflitos interpessoais no meio ambiente de trabalho, além dos impactos financeiros e reputacionais, bem como prevenindo e diminuindo o volume das despesas decorrentes de ações no âmbito da Justiça do Trabalho e de multas administrativas em desfavor da empresa - o temido passivo trabalhista. Noutra giro, representa um dos mecanismos oportunos para demonstrar a idoneidade da empresa ao poder público, ao mercado e às entidades nacionais e internacionais do terceiro setor⁴¹.

Diante dos breves apontamentos, nota-se o potencial transformador que detém a instituição de um programa efetivo de *Compliance* Trabalhista nas organizações,

⁴¹ A respeito, convém pontuar que as discussões sobre a temática Empresas e Direitos Humanos têm sido cada vez mais pautadas no meio corporativo brasileiro. Existe um arcabouço normativo internacional já consolidado que nos permite um avanço no tema, cujas propostas diretivas têm sido utilizadas para pensar o marco nacional sobre Direitos Humanos e Empresas – o Projeto de Lei 572/22, proposto pelo deputado Helder Salomão. No texto analisado, são citados os casos do rompimento da barragem de rejeitos de mineração em Mariana (MG), Brumadinho e Barcarena (PA), o derramamento de petróleo no litoral nordestino, bem como o caso dos moradores do bairro de Santa Cruz, no Rio de Janeiro (RJ) que sofrem com a poluição da atividade siderúrgica. O foco central do projeto é regular o poder corporativo, mas as disposições serão aplicáveis aos agentes e as instituições do Estado, inclusive do sistema de Justiça, bem como as empresas e instituições financeiras com atuação no território nacional e/ou com atividade transnacional.



apresentando-se como uma das vias para a diminuição progressiva de irregularidades e demais impactos negativos decorrentes da exploração econômica que acometem o trabalho. As interfaces de seu escopo de proteção abrangem, especialmente, a empresa e a atividade explorada, mas também podem (e devem) se estender aos trabalhadores e outros agentes afetados pelo exercício da atividade, incluindo a Administração Pública.

Por certo, o efeito de mitigar danos decorrentes de eventual má-conduta ou cometimento de ato ilícito no âmbito da empresa inerente da adoção dos sistemas de *Compliance*, acumula-se ao condão de proteger os ativos da organização, incluindo bens e direitos, e diminui a rotatividade de colaboradores, contribuindo para a atração e retenção de talentos, para a otimização do relacionamento com os sócios e clientes, para a redução na incidência de fraudes e de crimes financeiros, bem como para o fortalecimento de uma cultura que gere valor para a organização, tornando-a mais atrativa ao consumidor e com menor incidência de litígios trabalhistas.



3. CAPÍTULO III - DO *COMPLIANCE* E DO DIREITO AO TRABALHO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO

3.1. Das limitações de efetividade do *Compliance* na tarefa de adequação da atividade econômica no âmbito do trabalho

O mundo do trabalho tem sido atravessado por discussões cada vez mais complexas e desafiadoras, especialmente no que se refere à inclusão produtiva e à garantia do conteúdo protetivo da norma trabalhista. Por certo, sob a ótica do viés regulatório, não há como se falar em tutela do trabalho sem considerar conceitos e discussões importantes no âmbito do direito empresarial visto que grande parte da atividade econômica é organizada pelas sociedades⁴².

A seu turno, sabe-se que as sociedades são constituídas para um fim específico: a geração de riqueza em seus diversos significados. Nesse sentido é o entendimento assentado pelo Supremo Tribunal de Justiça,

[...] a finalidade lucrativa, o objetivo de auferir lucro é característica própria da sociedade, sendo, inclusive, elemento diferenciador em relação às outras pessoas jurídicas de direito privado indicadas pelo diploma material civil, tais como as associações, as fundações, os partidos políticos e as organizações religiosas. No que diz respeito às sociedades, interessa saber que essas pessoas jurídicas podem ser de duas categorias: simples e empresárias, e que ambas possuem em comum o fato de explorarem atividade econômica e objetivarem o lucro. O que as diferencia, de fato, é a natureza da atividade econômica que exploram. A sociedade simples explora atividade não empresarial, tais como as atividades intelectuais, próprias das sociedades uniprofissionais. Já as sociedades empresárias exploram atividade econômica empresarial e caracterizam-se, fundamentalmente, pela organização dos fatores de produção para o exercício daquela atividade⁴³.

A propósito, nos termos do art. 966 do Código Civil, considera-se na figura do empresário o agente que exerce profissionalmente atividade econômica organizada. A doutrina especializada se encarrega de elucidar os elementos que constituem os ativos organizativos da atividade econômica, a considerar o capital, a tecnologia, os insumos e o

⁴² O Código Civil nos direciona a duas categorias de sociedade: simples e empresariais. De acordo com o STJ e com a doutrina especializada, ambas exploram atividade econômica e objetivam o lucro. O art. 982, CC, por sua vez, determina que a diferença entre elas reside no fato de a sociedade simples explorar atividade não empresarial, as atividades intelectuais, enquanto a sociedade empresária explora atividade econômica empresarial, através da organização dos fatores de produção.

⁴³ STJ, REsp. 1.227.240 - SP (2010/0230258-0), Min. Relator Luis Felipe Salomão, T4 - Quarta Turma - Data de Julgamento: 26/05/2015 - Data de Julgamento: 18/06/2015.



trabalho para a produção ou circulação de bens e serviços⁴⁴. No que se refere ao elemento trabalho, sabe-se que os conceitos do direito empresarial perfilhados informam a legislação trabalhista e limitam os possíveis entendimentos acerca da figura compreendida como empregadora. Assevere-se que a CLT, ao referir-se ao empregador, utiliza apenas o conceito de empresa sendo a individual ou a coletiva (art. 2º, CLT).

Em contrapartida, o Código Civil⁴⁵ vigente acaba por não definir o que seja "empresa". Assim, em razão da ausência de definição legal, as lições doutrinárias se ocupam em desvendar o conceito de empresa. Nos dizeres de Coelho (2012, p. 39)

Conceitua-se empresa como sendo atividade, cuja marca essencial é a obtenção de lucros com o oferecimento ao mercado de bens ou serviços, gerados estes mediante a organização dos fatores de produção (força de trabalho, matéria-prima, capital e tecnologia). Esse modo de conceituar empresa, em torno de uma peculiar atividade, embora não seja totalmente isento de imprecisões (Bulgarelli, 1985:175/199), é corrente hoje em dia entre os doutrinadores.

A ordem jurídica vigente apoia e incentiva o lucro através do exercício da livre iniciativa, sendo certo que os bens jurídicos eventualmente conflitantes devem ser sopesados, em especial aqueles que também são objeto de tutela constitucional. Nesse passo, retomando as lições do professor Fábio Ulhoa, frise-se que grande parte das normas trabalhistas, instituidoras de encargos à figura empregadora, possuem o condão de constituir o conjunto de normas de direito-custo à atividade empresarial. Não obstante, lembre-se da contradição inerente ao direito do trabalho que viabiliza o modo regular e juridicamente tutelado de apropriação de ganhos e acumulação de riqueza.

Na apreciação dessa passagem é preciso, então, afastar o mito do “bom direito”, como se toda regra do jogo do Direito do Trabalho estivesse voltada exclusivamente à proteção do trabalhador e não também ao capital e, como se os princípios reitores do Direito do Trabalho fossem tão-só os princípios de proteção ao trabalho

⁴⁴ Assevere-se que da referida definição exclui-se quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa. Nesse sentido, elucida o Enunciado referente à matéria aprovado na III Jornada de Direito Civil, realizada em 2002: 195 – Art. 966: A expressão “elemento de empresa” demanda interpretação econômica, devendo ser analisada sob a égide da absorção da atividade intelectual, de natureza científica, literária ou artística, como um dos fatores da organização empresarial.

⁴⁵ O CC/02 positivou a Teoria da Empresa, “a consagração da tese da unificação do direito privado”. A referida teoria, concebida a partir do modelo italiano, estabelece o “núcleo de um sistema novo de disciplina privada da atividade econômica”, “deslocando a fronteira entre os regimes civil e comercial” e transferindo o enfoque para o modo em que a atividade econômica é exercida (Ascarelli, 1962, p. 127; Ferrara, 1952, p. 15 apud Coelho, 2012, p. 38).



(indisponibilidade de direitos, primazia da realidade, continuidade) e não estivessem ainda presentes os princípios do capital (livre iniciativa, propriedade privada dos meios de produção e organização econômica capitalista). Têm-se regras jurídicas laborais em detrimento dos interesses do trabalho, apenas para salvaguardar os interesses do capital, pois tal fato é inerente ao próprio Direito do Trabalho instituído no mundo capitalista (Coutinho, 2007, p. 95).

Com efeito, na categoria central do discurso econômico predominante, ao mesmo tempo em que há a certeza de que não existe sociedade sem trabalho, vê-se um esvaziamento de seu sentido como instituição social essencial para a existência humana e para a integração social. Apesar disso,

No plano normativo, o trabalho é reconhecido como direito humano. Inúmeros instrumentos internacionais preceituam nesse sentido. Muitas ordens internas, por sua vez, reconhecem-no como fundamental. O direito ao trabalho, portanto, ocupa o mais especial patamar conferido pelos ordenamentos jurídicos (Eça, 2021, p. 1).

A contradição mais latente e que merece destaque para a discussão promovida neste trabalho é o fato de que, ao passo em que o Brasil situa-se em momento oportuno e fértil para o desenvolvimento econômico no segmento empresarial, vê-se o aprofundamento da precarização do trabalho e da pobreza em total contrapasso com uma inclusão produtiva efetiva. Frise-se que, segundo o *Boletim anual do Mapa de Empresas*⁴⁶, apresentado pelo Ministério da Economia, no ano de 2020, foi alcançado o melhor desempenho da década pelos indicadores de abertura de empresas. O documento demonstra que o país rompeu a marca dos 20 milhões de negócios em funcionamento.

Adicionalmente, assevere-se que há na atualidade um quantitativo expressivo de empresas de grande porte em operação cujo faturamento excede ao Produto Interno Bruto (PIB) de muitos países. Conforme levantamento realizado pela *Global Justice Now*, organização do terceiro setor que realiza campanhas sobre questões de justiça e desenvolvimento no Sul Global, 69 dos 100 agentes econômicos mais poderosos do mundo são corporações. Desse modo, evidencia-se que os poderes econômico e político de grandes sociedades empresárias nas economias representam um importante ponto de atenção para a análise e discussão de inúmeras pautas sociais, de modo que não há como se opor ao

⁴⁶ BRASIL. Ministério da Economia. Boletim anual do Mapa de Empresas. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2021/fevereiro/brasil-teve-em-2020-o-melhor-desempenho-da-decada-na-abertura-de-empresas>. Acesso em: 08/06/2022.



entendimento de que as empresas são importantes atores sociais na seara de efetivação e/ou violação de direitos.

Acerca da compreensão do papel das instituições da Justiça do Trabalho nesse contexto, como bem pontua Varella (2021, p. 2),

para além da atuação judicial concreta, o Judiciário projeta uma gramática de estímulos e desestímulos ao mercado laboral, que acaba por legitimar, encorajar ou inibir condutas e comportamentos dos sujeitos sociais para além dos processos judiciais. Assim, o *modus operandi* da Justiça do Trabalho, suas normas, interpretações e práticas jurisdicionais impactam a conformação do comportamento dos trabalhadores e tomadores de serviço no mercado de trabalho, projetando uma série de incentivos e possibilitando diferentes usos da própria institucionalidade trabalhista.

Nesse sentido, e direcionando o foco para o setor tecnológico, veja-se também os impactos das atividades operacionais da Uber e as relevantes e extensas discussões nos tribunais trabalhistas brasileiros quanto à natureza jurídica da relação entre a empresa de tecnologia e seus motoristas “parceiros”, assim denominados pela gigante de tecnologia e mobilidade. Quantificando a sua dimensão e conseqüente impacto na vida de muitos trabalhadores, em 2021, com sete anos de atuação no mercado brasileiro, a empresa divulgou que contava com o equivalente a 1 milhão de motoristas cadastrados.

Apesar disso, ainda que inquestionável a subordinação jurídica, isto é, o poder de dirigir, orientar, fiscalizar e punir, da Uber sobre os “motoristas parceiros”, muitos precedentes judiciais demonstram a pretensão da grande corporação em negar a constituição de uma relação jurídica de emprego entre a empresa e os principais executores da atividade que justifica seu objeto social⁴⁷.

Contudo, com o fito de regulação das condições de trabalho de um contingente expressivo de trabalhadores ora atravessados pela informalidade, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em recente julgamento nos autos do Recurso de Revista (RR-100353-02.2017.5.01.0066)⁴⁸ assentou entendimento em favor do reconhecimento da

⁴⁷ Aprofundando brevemente o caso, argumenta a empresa que os motoristas, credenciados e remunerados com o equivalente a 20% do valor das corridas, “são empreendedores individuais e utilizam a plataforma em sistema de “economia compartilhada” (sharing economy)”, de modo que a empresa se limitaria a otimizar o acesso e contato entre passageiros. SARMENTO, Daniel. *Ordem Constitucional Econômica, Liberdade e Transporte Individual de Passageiros: “O caso Uber”*. Parecer. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/paracer-legalidade-uber.pdf>

⁴⁸ BRASIL. TST. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista: 100353-02.2017.5.01.0066. Processo de Origem: ROT-100353/2017-0066-01 - Min. Rel. Mauricio Godinho Delgado - Data de Julgamento: 06/04/2022.



relação de emprego, reafirmando o imperativo de que a organização profissional para o trabalho abarca a assunção de responsabilidades e obrigações pelo agente econômico organizador da atividade.

O Ministro Maurício Delgado Godinho, relator do caso, sustentou que a lógica de funcionamento da plataforma tem sido observada como oportunidade para reduzir suas estruturas e o custo do trabalho. Sucede que, ao seu ver, a discussão deve ter como ponto de partida a função civilizatória do direito do trabalho. No que se refere ao elemento subordinação, entende o Ministro que o monitoramento tecnológico, ou “subordinação algorítmica”, talvez implique que o controle seja ainda mais severo quando comparado ao das relações de trabalho tradicionais. Assim, foi prolatada decisão favorável ao pleito laboral, lembrando que não há legislação que regule as condições de trabalho dos motoristas de aplicativo.

No Brasil, para a maior parte da massa trabalhadora, a sofisticação do capitalismo, decorrente de sua reestruturação produtiva e a introdução de novas dinâmicas e tecnologias às relações de produção, desemboca na intensificação da exploração do trabalho e da extração da mais-valia. Ou seja, impõe-se condições de trabalho que deliberadamente desrespeitam os parâmetros mínimos do trabalho decente. A seu turno, a OIT estabelece os contornos do que seria compreendido como trabalho decente

O ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social⁴⁹.

Por conseguinte, a partir de 2003, restou estabelecida a Agenda Nacional de Trabalho Decente no Brasil, reafirmando três prioridades da institucionalidade que se referem em conteúdo aos pilares estratégicos que apoiam a noção do trabalho decente para a OIT. Estruturam a agenda as seguintes prioridades: (1) Gerar Mais e Melhores Empregos, com

⁴⁹ OIT BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. Trabalho Decente. Brasília, s.d. Disponível em: <https://renastonline.ensp.fiocruz.br/temas/trabalho-decente>.



Igualdade de Oportunidades e de Tratamento; (2) Erradicar o Trabalho Escravo e Eliminar o Trabalho Infantil, em especial em suas piores formas; (3) Fortalecer os Atores Tripartites e o Diálogo Social como um instrumento de governabilidade democrática⁵⁰.

Da apreensão da realidade, vê-se que a agenda não foi cumprida. Não obstante, não é necessário muito para constatar que o sacrifício do valor social do trabalho é um denominador comum para o aumento da margem de lucro do empresariado e para a constituição de um cenário negativo para a massa trabalhadora. Isso ocorre ao mesmo tempo em que se verifica uma grande produção de riqueza e posterior concentração nas mãos de tão poucos agentes econômicos.

Informando e sustentando essa perspectiva, tem-se que o PIB do agronegócio brasileiro cresceu 8,36% em 2021, segundo estudo do Cepea (Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada), da Escola Superior de Agricultura da Universidade de São Paulo (Esalq/USP), em parceria com a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA). Parece pouco, mas representa um avanço equivalente a R\$ 184 bilhões de reais somente neste segmento.

Paralelamente, tem-se o informativo do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (Statistics and Information Dashboard of Labor Inspection in Brazil) que realizou 61 ações fiscais durante os cinco primeiros meses do ano de 2022, tendo constatado 38 ocorrências (62% das ações) de caracterização de trabalho análogo à escravidão. Os dados foram divulgados no último dia 13 de maio. Os registros apontam que, até o citado mês, frise-se que, em período inferior à metade do ano de 2022, 500 pessoas precisaram ser resgatadas do trabalho escravo, predominantemente no âmbito rural, cujo perfil majoritário (84%) é o de trabalhadores negros e oriundos da Região Nordeste⁵¹.

Desse modo, nos dizeres do professor e magistrado Leonardo Wandelli, ao lado dos indicadores positivos no faturamento das atividades empresariais, pode-se inferir que

⁵⁰ BRASIL. Agenda Nacional de Trabalho Decente. Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf

⁵¹ BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Radar SIT. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Trabalho Escravo. Brasília, 2022. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 25/06/2022.



Ao tempo em que, no Brasil, vêm a público formas de trabalho forçado que se pensava erradicadas, torna-se cada vez mais difícil traçar a linha divisória entre elas e muitos exemplos de trabalho livre (Wandelli, 2009, p. 16).

Endossando a perspectiva crítica sobre a conjuntura atual da matéria trabalhista, o juiz do trabalho Tiago Mallmann Sulzbach, presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 4ª Região (Amatra IV), afirma que, ainda que no curso da história tenhamos muitas evoluções na regulação do trabalho humano, nos tempos atuais,

Vê-se um contrafluxo em que os direitos dos trabalhadores são vistos como entrave ao desenvolvimento econômico, tempos de rebaixamento da massa salarial e de um aumento imponente da informalidade”, de modo que torna-se “cada vez menor a participação dos salários no PIB, o que impõe efeitos concretos e diretos nas economias locais⁵².

Em sequência, afirma o magistrado que em países como a Espanha, onde tal cenário de rebaixamento linear dos salários formais e intensificação da subordinação real do trabalho ao capital decorrente do aumento da informalidade foi constatado, o foco “tem sido o de reinserir os direitos dos trabalhadores como motor de desenvolvimento econômico e não apenas para garantir aos trabalhadores e trabalhadoras a sua dignidade”⁵³.

Nesse espectro, onde se observa total objetificação do trabalhador no cenário brasileiro, é importante ressaltar a ausência de qualquer poder de escolha das massas trabalhadoras. De maneira alinhada, a doutrina de direito empresarial assume que

No contrato de trabalho, por exemplo, é inapropriado falar-se em autonomia da vontade: o trabalhador não contrata porque quer (ao contrário, precisa trabalhar para sobreviver), não escolhe livremente o outro contratante (candidata-se às vagas disponíveis, nas habilidades que tem) e não pode discutir minimamente as cláusulas do contrato (adere às estabelecidas, unilateralmente, pelo patrão) (Coelho, p. 2012, p. 105).

Não há como negar que se percebe na atualidade um movimento extensivo de desestruturação das relações laborais. Tal contrafluxo une-se aos incontáveis avanços e recuos na proteção de direitos sociais circunscritos no decorrer da história. Nesse sentido, oportuno refletir quanto às pretensas potencialidades trazidas pela adoção das métricas de conformidade e integridade à gestão do trabalho, considerando a implementação de um programa de

⁵² SULZBACH, Tiago Mallmann. A dignidade humana dos trabalhadores do Brasil. Data de publicação: 03/05/2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/502200>.

⁵³ idem.



Compliance Trabalhista, abrindo espaço para a experimentação de seus possíveis impactos e limitações no mercado de trabalho brasileiro.

De primeiro plano, vale retomar o contexto econômico de surgimento do *Compliance*: o capitalismo central do norte global. Dentre as nuances que merecem destaque, “o mundo global visto do lado de cá” apresenta diferenças severas no que se refere ao poder de barganha com o mercado e a contenção (ou não) da superexploração do trabalho. Como consequência, vê-se um abismo socioeconômico entre trabalhadores inseridos na lógica produtiva do capitalismo central (norte global) em comparação com os trabalhadores ambientados na lógica do capitalismo dependente (sul global), subordinado ao imperialismo.

Note-se que o capitalismo dependente, como no Brasil, ocasiona uma dinâmica de inefetividade de direitos como forma de subsidiar uma situação de superexploração do trabalhador com vistas a garantir a competitividade externa. Ilustrando essa dinâmica, pode-se utilizar como parâmetro os trabalhadores latinos migrantes que alcançam o trabalho decente em funções e postos de trabalho de “menor prestígio” ofertados em países do norte global.

Nesse passo, defende-se que, em razão do fundamento estrutural econômico, ganha contornos um esboço de adequação do mercado de trabalho no contexto central do capitalismo, enquanto os trabalhadores do sul global seguem experienciando as piores condições de trabalho, com ritmo mais intensificado e remuneração abaixo do valor necessário à sua reprodução.

Eis, portanto, a lei geral da acumulação capitalista no Brasil alicerçada na superexploração, cujos mecanismos para apropriação de lucro são a “intensificação do trabalho, o prolongamento da jornada de trabalho e a expropriação de parte do trabalho necessário ao operário para repor sua força de trabalho” (Marini, 2011, p. 149 apud Souza, 2020, p. 156). Nesse cenário, a principal característica da lógica produtiva é dispor de uma

massa de trabalhadores composta por uma população muito acima das necessidades produtivas, à qual os mecanismos do capitalismo dependente não podem incluir como partícipe qualitativa na dinâmica da valorização do capital, sequer como consumidor; pois essa é a “franja marginal capaz de forçar os baixos salários dos trabalhadores engajados no processo de trabalho. Essa franja foi ocupada pelos negros, gerando isso uma contradição suplementar” (Souza, 2020, p. 154).



Clóvis Moura (1983, p. 134), por sua vez, elucida o conceito de franja marginal, relacionando o fenômeno com a atração de mão de obra europeia no pós-abolição, apontando que

É uma grande massa dependente de um mercado de trabalho limitado e cujo centro de produção foi ocupado por outro tipo de trabalhador, um trabalhador injetado. Nesse processo o negro é descartado pelas classes dominantes como modelo de operário. Não é aproveitado. Nenhuma tentativa se fez nesse sentido [...]

Nessa toada, para a compreensão dos abismos sociais insurgentes da herança colonial, Souza (2020) destaca a centralidade do racismo como uma categoria explicativa da superexploração da força de trabalho.

A estrutura de reprodução do capitalismo dependente imputa permanência de desigualdade, da marginalização e da miséria, expressas de maneira devastadora sobre os descendentes dos africanos escravizados e dos povos indígenas - negros, quilombolas, caboclos, mestiços, ribeirinhos sertanejos, ect., sujeitos submersos à condição de venda da força de trabalho em situações violentas de precariedade estrutural. Palco de sustentação objetiva da violência particular manifesta na superexploração da força de trabalho como forma-conteúdo do capitalismo dependente (Souza, 2020, p. 134-135)

O racismo é inerente à dialética da dependência, é um elemento organizador das relações de produção de mais-valia, uma vez que a divisão social do trabalho, no capitalismo dependente, é largamente estruturada também a partir da racialização, de maneira que negros e indígenas ocupam a larga franja marginal, que, sempre em crescimento, dada a dinâmica de permanente expulsão da força de trabalho do processo produtivo, que é inerente ao modo de produção capitalista como um todo, mas assume, sob a condição dependente da economia latino-americana, proporções exponenciais (Souza, 2020, p. 157).

Para a autora citada, a estruturação do racismo incide na distribuição da população no mercado de trabalho, abrindo caminhos para que o desemprego estrutural, o subemprego e as condições de trabalho mais precárias se apresentem de maneira desigual e de forma mais acirrada a determinados sujeitos, aqueles que sofreram o rebaixamento do valor da força de trabalho e constituem a franja marginal de trabalhadores – a considerar negros e indígenas. Além disso, a alta rotatividade da força de trabalho é um dos instrumentos mais importantes para a preservação da superexploração, garantindo a possibilidade de manter o rebaixamento das condições de trabalho, tendo em vista o contingente expressivo de capital humano para reocupação dos postos de trabalho, caracterizando o ciclo interminável do trabalho de curto prazo e com pouca ou nenhuma estabilidade.



Nesse contexto, o acesso ao trabalho decente, em regra, é inviabilizado para a franja marginal de trabalhadores que historicamente ocupam postos de trabalho subalternos e espaços de informalidade. Particularmente, com a perspectiva do conteúdo protetivo da norma trabalhista tão esvaziado na atualidade, ou ao menos como *status* de privilégio de poucos grupos sociais, é importante salientar os limites estruturais para empresas com operações no Brasil quando da adoção de um programa efetivo de conformidade, uma vez que tal movimentação pode interferir na precificação e resultar em perda de competitividade, ou seja, a sociedade empresária perde a sua razão de existir, quer seja a finalidade lucrativa.

Não obstante, certo é afirmar que, para além das limitações estruturais decorrentes da dependência do capitalismo periférico, existe um âmbito de agência que norteia o desenho das relações laborais que um agente econômico estabelece. Nesse passo, neste estudo, o enfoque é direcionado à intervenção no processo de tomada de decisão nas organizações, afetando-o através das métricas de conformidade, de modo a mitigar infrações trabalhistas e possíveis danos direcionados aos trabalhadores em decorrência da má execução dos termos do contrato de trabalho ou mesmo pela exclusão social aos postos de trabalho em razão da discriminação.

Com efeito, um cenário de superação do esvaziamento do valor social do trabalho aponta exclusivamente para a reafirmação da ética e do direito na gestão do trabalho. Desse modo, urge a aplicação de um Direito Tutelar do Trabalho ancorado aos desafios contemporâneos, permeado com uma “dogmática jurídica socialmente comprometida” e que, de maneira estratégica, possa “identificar a realidade presente e encontrar respostas adequadas aos problemas e necessidades humanos concretos” (Wandelli, 2009, p. 15). Isso porque, em que pese a atribuição do sentido normativo amplo e da centralidade no discurso jurídico, a leitura do mundo dos fatos revela o diagnóstico da inequívoca “inefetividade exemplar” do Direito ao Trabalho, tendo em vista seu alcance limitado.

Foi levado, a partir do reducionismo moderno do trabalho, ao beco sem saída de um direito afirmado como central pelos textos normativos das constituições, tratados de direitos humanos e pelos juristas, mas que só tem a oferecer a negação do trabalho, como denunciam filósofos e sociólogos. É preciso, porém, reconhecer o papel do direito como tensionador da realidade (Wandelli, 2009, p. 20).



Em razão disso, defende-se a necessidade de disputar os instrumentos disponíveis através de uma narrativa que contribua com a agenda de respeito aos direitos das categorias de trabalhadores mais vulnerabilizados e que alcançam números expressivos na atualidade.

Nesse sentido, em tempos de reducionismo de seu sentido, entende-se que a tutela protetiva do trabalho, na busca pela efetividade, pode e deve ganhar novos contornos através de mudanças sistêmicas nas culturas organizacionais e da adequação do setor empresarial aos padrões de conformidade na gestão de pessoas e das relações de trabalho, do mesmo modo que tem sido articulado o ativismo político e judicial anticorrupção.

Espera-se, assim, sob a ótica da conformidade, contribuir para o alcance de uma abertura de caminhos que viabilize métodos mais idôneos e humanizantes de gerenciamento empresarial, em especial no que se refere às pessoas afetadas e impactadas pelo exercício da atividade econômica. Frise-se que o dever de se abster de violar normas trabalhistas e de obter vantagem sobre trabalho degradante não é apenas dever contratual, mas social das entidades econômicas. Em verdade, trata-se apenas de reconhecer e retomar o lugar do direito do trabalho como importante patamar regulatório sobre os limites para exploração do trabalho humano.

3.2. A retomada do valor social do trabalho: “o mundo como fábula, perversidade e possibilidades”⁵⁴

O panorama que permeia a noção de trabalho da atualidade aponta que o trabalho tem, paulatinamente, deixado o caráter de atividade voltada para o bem estar coletivo e serviço à sociedade para contribuir ao fim específico da acumulação capitalista. Nesse contexto, “os que trabalham parecem avançar cada vez mais os limites da exaustão enquanto para um número cada vez maior de pessoas a possibilidade de qualquer trabalho se distancia” (Wandelli, 2009, p. 25).

O professor e jurista Fábio Konder Comparato (2001) confere lugar de destaque ao direito ao trabalho, sugerindo-o como “a pedra angular da construção de uma verdadeira

⁵⁴ SANTOS, Milton. Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal. 13^a ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.



sociedade democrática”. De igual modo, o magistrado e jurista Celso de Albuquerque Mello destaca que seria “o direito ao trabalho o mais importante, ou o direito básico dos direitos sociais”, sendo a condição primária para o estabelecimento dos demais direitos sociais (Wandelli, 2009, p. 27).

Como contribuição da Revolução Industrial, tem-se estabelecido a produtividade como finalidade única do trabalho, viabilizando um tipo de trabalho essencialmente objetificante, com maior potencial para a exploração e controle da força de trabalho, além de permitir uma maior flexibilização do trabalho por meio da redução dos direitos sociais e trabalhistas (Motta, 2003; Abramides e Cabral, 2003 apud Rohm et al, 2015, p. 334 - p. 335). Nesse panorama,

A divisão técnica do trabalho surgiu fortemente no século XX, momento em que o capitalista procurava escolher o trabalhador que melhor se adaptasse ao posto de trabalho. Nesse período, o taylorismo e o fordismo propuseram a produção em massa por meio de uma racionalização baseada no incremento do ritmo de trabalho como forma de aumento da exploração do trabalhador (ANTUNES, 1998, apud ROHM, 2015, p. 335).

Considerando as inovações tecnológicas que permeiam o gerenciamento empresarial na atualidade, constata-se a incorporação de novas técnicas e práticas ao sistema produtivo, as quais exigem cada vez mais esforço do trabalhador para adaptação às competências exigidas. Nesse cenário, as mudanças acabam por dificultar a inclusão produtiva e contribuir para o “desemprego, diferença salarial, informalidade, desvalorização da força de trabalho, atingindo também órgãos representativos da classe trabalhadora” (Antunes, 1998 apud Rohm *et al*, 2015, p. 335).

As mudanças no mercado de trabalho, com o acúmulo de trabalhadores desempregados ou subempregados, permitem que o capitalista regule sua demanda de mão-de-obra dentro de uma lógica produtiva que “[...] vem convertendo a concorrência e a busca da produtividade num processo destrutivo que tem gerado uma imensa precarização do trabalho e aumento monumental do exército industrial de reserva, do número de desempregados” (ANTUNES, 1999, p. 16 apud ROHM *et al*, 2015, p. 335).

Assim, entende-se que um dos caminhos para realização do Direito do (e ao) Trabalho e da efetividade da norma protetiva de seu valor social envolve a reapropriação e a ressignificação do ato de trabalhar. Retomar o lugar da interação social mais importante para a integração da pessoa ao meio social e para a manutenção da vida. Desse modo, é oportuno



destacar o conceito de emprego difundido pela disciplina jurídica enquanto “o principal tipo de vínculo entre a pessoa humana que trabalha e o sistema econômico capitalista”⁵⁵, que não se confunde com a expressão “trabalho”, sendo o primeiro tão somente a “condição posta ao trabalho remunerado e reconhecido socialmente”. Diante dessas nuances, e ampliando as dimensões do que deve ser compreendido como trabalho, Rohm *et al* (2015, p. 336) destaca que

Trabalhar significa aprender a fazer e saber fazer alguma coisa que transforma a realidade e a própria pessoa que trabalha. Portanto o trabalho não pode ser considerado uma tortura para o ser humano e, sim, um processo de desenvolvimento e valorização do homem sobre a natureza. Do mais simples ao mais complexo trabalho, pelo corpo humano (mãos, braços, voz, olhos, ouvidos, cérebro...) criamos o mundo à nossa volta e participamos, conscientes ou não, de um movimento social que tanto conserva e regenera quanto muda a realidade.

É importante desvelar as pluralidades de entendimento sobre o trabalho, variando também quanto aos referenciais adotados, sendo imprescindível destacar que o discurso hegemônico que permeia a produção e o ato de trabalhar é resultado de um movimento de caráter estrutural que, através da dominação e controle ideológico da noção de trabalho, “adquire poder determinante de conformação, sobretudo de novos padrões sociais” (Rohm *et al*, 2015, p. 336). Nessa toada, as inovações epistemológicas acerca da noção de trabalho/produção de valor podem ser importantes aliadas para o processo de mudanças no interior das organizações.

Conforme apontam os autores citados, diversos estudos já indicam que os modelos tradicionais de gerenciamento de organizações demonstram que as práticas adotadas não mais atendem às necessidades de melhor desempenho das atividades econômicas - em uma perspectiva que se entende para além do lucro imediato. Isso porque não propõe dinâmicas que alcancem a complexidade crescente das atuais demandas coletivas, sejam sociais ou ambientais (Rohm *et al*, 2015, p. 336).

Segundo Motta (1993 apud Rohm *et al*, 2015, p. 337), a descentralização das decisões apresenta-se como uma característica fundamental da administração flexível, sendo certo que tal processo de mudança organizacional viabiliza a construção e manutenção de um

⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Capitalismo, Trabalho e Emprego. Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos de Reconstrução. 2ª Edição. LTr Editora. São Paulo: 2015. Disponível em: <https://vlex.com.br/source/capitalismo-trabalho-emprego-13105>.



gerenciamento mais dialógico, inovador e vivo o suficiente para atender todas as necessidades impostas à entidade econômica, em especial, no que se refere à observância de sua função social.

Sem margem para dúvidas, inúmeros são os obstáculos a serem enfrentados, uma vez que imperativo e prioridade do sistema capitalista é a acumulação de capital, de modo que a objetificação e precarização do trabalho são fatores determinantes para o controle da produção e manutenção das altas margens de lucro na conjuntura política, econômica e social atuais. É um movimento de caráter estrutural do capitalismo (Rohm, 2015, p. 336).

A afirmação do trabalho com anterioridade ao capital se apresenta como o caminho mais oportuno para vislumbrar possibilidades de apropriação do trabalho como mediação para os sujeitos que dele vivem (Wandelli, 2009, p. 30 - 31). Ainda de acordo com as lições do professor Wandelli,

Sair do centro dessa totalidade discursiva do trabalho inexoravelmente reduzido ao trabalho sob o capital, para um ponto de exterioridade desse marco temporal, espacial, epistemológico e axiológico, no interior do qual se reproduz o discurso da conservação do sistema. Um sistema que, desde este lugar-Outro, é percebido como produtor de negatividade e cerceio à produção, reprodução e desenvolvimento da vida dos sujeitos concretos em comunidade. Contudo – e aqui reside a chave da questão –, é também um sistema que não consegue subsumir integralmente o trabalho vivo, a subjetividade humana criadora de valor, como seu entorno. Há sempre um resto irreduzível no qual o trabalho se apresenta como mediação para o sujeito, a partir do qual se podem identificar espaços de luta pela afirmação do trabalho desde uma outra perspectiva, inclusive no interior das relações capitalistas. Nas práticas sociais, junto ao trabalho assalariado ou outras formas de trabalho capazes de serem subsumidas sob o processo do capital, coexistem sempre momentos em que o trabalho é também autovalorização do sujeito e que cabe potencializar (WANDELLI, 2009, p. 30).

Desta feita, perfilhando as contradições e os paradoxos cada vez mais latentes neste modelo econômico e cultural, entende-se que as métricas de conformidade, circunscritas como dever atribuído à figura empregadora, se colocam como uma tentativa de concreção normativa da estrutura protetiva do trabalho.

Nesse quadro de tensões e disputas, o *Compliance* se apresenta como uma das ferramentas adequadas para viabilizar o alcance dos pilares traçados pela Agenda Nacional de Trabalho Decente no país, assim como para equacionar problemáticas e distorções concebidas no bojo do sistema econômico vigente. Numa perspectiva “do mundo como possibilidades”,



as métricas de conformidade mostram-se como uma possibilidade de impulso em direção à construção de uma realidade distinta da presente, hoje caracterizada essencialmente pela

grave exclusão social das grandes maiorias no Brasil (dezenas de milhões de trabalhadores sem as proteções mínimas da ordem jurídica trabalhista), percebida com enfática clareza nas últimas décadas do século xx até o início do século xxI, [...] em choque com os padrões minimamente aceitáveis de evolução do sistema capitalista no mundo ocidental (DELGADO, 2015, p. 133).⁵⁶

Um novo mundo possível, como sugere Milton Santos (2006), que nos afaste da lógica produtiva em que atores hegemônicos são utilizados para reduzir o escopo da vida humana sobre o planeta e nos permita pensar na “elaboração de um novo ethos, novas ideologias e novas crenças políticas, amparadas na ressurreição da idéia e da prática da solidariedade” (Santos, 2006, p. 168). Uma perspectiva que afaste o cenário do trabalho brasileiro da grande defasagem sócio-econômica decorrente do fato de o Direito do Trabalho não ter cumprido integralmente “seu notável papel civilizatório afirmado nos países de capitalismo central”⁵⁷.

Delgado (2015) toma como exemplo a Alemanha e a França para sinalizar que, no contexto das referidas economias, o Direito do Trabalho ocupa o lugar de grande instrumento de inclusão social das grandes massas populacionais. Sob o prisma do capitalismo central, apresentam louváveis indicadores sociais relativos ao trabalho, em especial no que se refere à empregabilidade, mais de 80% da população economicamente ativa está inserida formalmente no mercado laborativo capitalista com as proteções inerentes ao Direito do Trabalho.

Vale mencionar, igualmente, que a Alemanha, na perspectiva de estabelecimento de freios e contrapesos internos traçada pela agenda da governança corporativa, traz modelos de inovação de gerenciamento empresarial com dinâmicas de oposição à concentração absoluta do poder decisório em organizações nas mãos de uma única pessoa. Explorando a imaginação institucional para a resolução de eventuais conflitos entre os interesses do administrador com os interesses dos acionistas e outros interesses sociais, a Alemanha foi um dos países pioneiros a contar com um desenho mais amplo e ousado no que se refere à instituição de

⁵⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Capitalismo, Trabalho e Emprego. Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos de Reconstrução. 2ª Edição. LTr Editora. São Paulo: 2015. Disponível em: <https://vlex.com.br/source/capitalismo-trabalho-emprego-13105>

⁵⁷ idem.



regras e cotas de diversidade nos conselhos administrativos das empresas, ampliando a representação nas altas estruturas.

Em 1976, foi aprovado o Estatuto Legal que rege a atividade empresarial na Alemanha e prevê o sistema de cogestão⁵⁸ a ser aplicado nas culturas organizacionais, com justificativa na necessidade de propor soluções inovadoras ao nível do Direito societário. Além da atribuição de representação dos empregados, as comissões instituídas devem monitorar o cumprimento de leis, decretos e disposições aplicáveis ao contrato e ambiente de trabalho.

Estudiosos da disciplina empresarial que já investigaram o tema entendem que a cogestão contribuiu para a promoção da dignidade do trabalhador, “respondendo à necessidade humana de pertença e responsabilidade” (Pereira, 2015). O modelo permite a participação ativa do trabalhador na gestão da empresa, tendo seu mérito e individualidade reconhecidos quando contribui no processo de tomada de decisões.

Ao criar mecanismos que fomentem no trabalhador o sentimento de pertença e até mesmo de orgulho na empresa para a qual trabalha, permite-se que este se sinta mais realizado profissionalmente e o trabalhador poderá tornar-se mais produtivo. (Pereira, 2015, p. 9)

Assim, autores que seguem a linha de pesquisa do direito comparado defendem que a noção objetificante do trabalho perde força, uma vez que no sistema de cogestão são atribuídos pesos mais equilibrados para os elementos capital e trabalho⁵⁹. Oportuno destacar ainda que, nesse contexto, as empresas não consideram a atuação dos sindicatos um entrave ao desenvolvimento da empresa, enxergando como agentes parceiros para apresentação de propostas de melhoria ou de consenso, o que pode criar um maior contentamento por parte dos trabalhadores e repercutir em maior rentabilidade para a empresa (Pereira, 2015).

⁵⁸ O diploma legal surge em resposta à “inúmeras greves na Alemanha no início de 1919 em que se reivindicava uma socialização e corresponde a uma solução de compromisso entre as pretensões dos trabalhadores que pretendiam poder participar na gestão da empresa e as preocupações das entidades patronais quanto à salvaguarda dos segredos da empresa”. Dentre as disposições de seu texto, conta com a previsão de participação dos representantes dos trabalhadores no Conselho de Supervisão com direito de voto ou dois membros do Conselho de Empresa. PEREIRA, Ricardo Gosau da Mota Veiga. O sistema de cogestão na Lei das sociedades anônimas alemãs - Desafios e virtualidades da sua transposição para o Direito português. Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas, Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE), Lisboa, Portugal, 2015. p. 12.

⁵⁹ NIENERZA, MICHAEL, *Unternehmerische Mitbestimmung in grenzüberschreitenden Konzernen*, Universität Köln, 2005, p. 5. apud Pereira (2015).



Nesse passo, como pontua o professor alemão Peter Schüren, observa-se o direito do trabalho fornecendo subsídios e “moldando possibilidades de utilização do fator de produção “trabalho” e impactando nas condições de vida da força de trabalho” (Cunha, 2020).

O direito do trabalho, através da cogestão, atua na “conciliação possível do inconciliável”, como destaca Fernando Cláudio Prestes Motta, o sociólogo das organizações⁶⁰. O referido autor propõe uma perspectiva eminentemente crítica sob o prisma empresarial, apontando inclusive para as contradições da teoria tradicional das organizações que “oculta o projeto hegemônico dessa classe e nega sua própria condição de classe”.

Afinal, nas sociedades inseridas no capitalismo central, em oposição ao “mundo do lado de cá”, já se pôde compreender e colocar em prática ações que reafirmam que o arcabouço da governança corporativa é o que gera a segurança do investidor no mercado, de modo a redefinir as percepções sobre questões sociais, ambientais e de boa governabilidade como forma de evitar crises e escândalos financeiros e éticos. Uma ferramenta importante para tanto seria um programa de *Compliance* efetivo.

Desse modo, certo é que possibilidades estão postas e, como no desenho do modelo de cogestão Alemão, cumpre optar pelo caminho de reflexão sobre a atribuição de um papel estratégico às estruturas de controle das companhias para pensar em boas práticas com vistas a melhoria do diálogo entre administração e trabalhadores.

3.3. *Compliance* trabalhista e antidiscriminatório no Brasil: a utopia oportuna

Retomando a discussão da conformidade na gestão do trabalho sob a ótica da raça, o jurista e filósofo Silvio de Almeida (2018) tece considerações quanto à chamada teoria da discriminação por preferência ou da propensão à discriminação. Para esta teoria, o principal entrave para a inclusão produtiva seria a falta de informações suficientes.

Segundo esta teoria, exposta em 1957 pelo economista Gary Becker na obra *A economia da discriminação*, o racismo é o resultado de um comportamento orientado por informações insuficientes ou por ignorância. Como, segundo a ética utilitarista utilizada pelos economistas neoclássicos, os indivíduos agem tendo como horizonte a otimização racional dos recursos disponíveis, um racista discrimina uma pessoa negra porque simplesmente a vê como uma desutilidade, ou seja, como algo

⁶⁰ MOTTA, Fernando Cláudio Prestes. Co-Gestão Alemã: as conciliações do Inconciliável. Revista de Administração de Empresas (FGV), São Paulo, v. 23, n.1, p. 23-36, 1983.



que não lhe dará retorno em produtividade, ou ainda pior, que resulta em uma despesa. Para esta teoria, o racista é alguém que, além de propenso à discriminação por questões psicológicas, não passa de um ignorante, uma pessoa mal informada, que acredita que raça interfere na produtividade. (Almeida, 2018 p. 125 - 126)

A partir dessa visão utilitarista, o racismo representaria algo prejudicial aos trabalhadores negros, mas a todo o capitalismo, uma vez que a discriminação impede a produção de mais riqueza ao capitalista através da otimização da produtividade e do lucro (Almeida, 2018, p. 126). Contudo, o que se verifica na realidade é que as diferenças de produtividade e de eficiência não justificam as diferenças salariais, tampouco os impasses enfrentados para a empregabilidade, existentes entre trabalhadores de raças distintas.

Desta feita, parte-se para a reflexão acerca dos possíveis fatores explicativos em torno do fato de que pessoas negras estão majoritariamente ocupando os índices de desemprego ou alocadas em postos de trabalho de baixa remuneração, na mira da precarização e da superexploração.

Por certo, não é preciso muito para a constatação de que a raça constitui um marcador social determinante, dificultando o acesso ao trabalho decente e, conseqüentemente, contribuindo para a manutenção das desigualdades. Assim, o papel do racismo é atuar no sentido de “induzir, manter e condicionar a organização e a ação do Estado, suas instituições e políticas públicas - atuando também nas instituições privadas - produzindo e reproduzindo a hierarquia racial” (Werneck, 2019, p. 542). Nesse sentido, Souza (2020) dialoga com as contribuições de Almeida (2018) para reafirmar que

O racismo é uma forma de racionalidade, de normalização, de assimilação das relações, das ações conscientes e subconscientes. O racismo estrutural emana do processo colonial que subjugou, escravizou e inferiorizou povos, territórios e culturas, a partir da estruturação do modo de produção escravista colonial, vinculado ao processo fundante do modo de produção capitalista na Europa. É expressão continuada da alienação colonial (Fanon, 2008) (Souza, 2020, p. 38).

Em atenção à anteriormente citada lógica de adequação imposta pelas forças do mercado, e no que se refere a ampliação do acesso ao trabalho decente para trabalhadores negros, Souza (2020, p. 19) pontua que

A classe dominante, os grandes monopólios de capital, o mercado, já entendeu que a questão racial é incontornável e, no lugar da afirmação da democracia racial, passa a apresentar e reforçar a importância de debater o assunto, não numa perspectiva de transformação radical das bases sociais que sustenta a estrutura dominante, mas, sim,



como se fosse uma mera questão de inclusão econômica ou ajustamento social. É um campo de disputa que os detentores do poder reconhecem e buscam dar direção, construir uma narrativa para o senso comum, a partir dos seus próprios interesses. Buscam, pois, deslocar o horizonte das lutas e desvinculá-las da memória-história das suas origens e razões, e isso não é novo. São as estratégias correntes dos donos do poder diante da luta de classes, apenas se modificam as formas.

Nesse sentido, em que pese a urgência de ações pensadas para a eliminação das disparidades raciais no âmbito das relações de trabalho, uma vez que as “transformações sociais e econômicas vêm estabelecendo a diversidade e o respeito às minorias como um ativo das empresas, com o condão de acarretar prejuízos financeiros e de imagem”⁶¹, torna-se imprescindível construir uma narrativa que fortaleça o discurso jurídico do Direito do Trabalho, considerando a diversidade dos sujeitos que compõem a massa trabalhadora. De igual modo, é importante disputar a noção de trabalho decente, de modo a evitar que políticas de ações afirmativas adotem um viés essencialmente individualista e de cunho liberal, fortalecendo, assim, o discurso meritocrático.

Nos dias atuais, percebe-se que o discurso da diversidade e inclusão está situado em um campo de disputa entre a publicidade institucional e as necessidades da realidade fática, sendo certo que o alcance das ações que vêm sendo difundidas, em número de trabalhadores, é consideravelmente limitado. Desse modo, em uníssono com Souza (2020, p. 19), entende-se que

Ao esvaziar o sentido das lutas e mistificar a realidade, os mecanismos de dominação potencializam a produção de uma subjetividade individualista, restrita e centrada na aparência, que se movimenta em círculos dentro de um microcosmo definido pela real estrutura de poder. Assim, reforçam-se as ideias de “representatividade”, “empoderamento”, etc., sem que isso represente qualquer impasse na estrutura social.

Posto isso, e reconhecendo a importância de situar historicamente os fenômenos sociais e as contradições decorrentes destes, o primeiro passo rumo às transformações da dinâmica entre trabalho e raça é a compreensão dos processos históricos fundantes da marginalização da população brasileira não branca que conformam os abismos sociais experienciados na realidade fática entre classe dominante e a classe explorada.

⁶¹ALMEIDA, Silvio de. 2018, p. 128



De igual modo, cabe também lançar o olhar às disparidades existentes no bojo da própria classe trabalhadora (Souza, 2020, p. 155). No contexto socioeconômico do mercado de trabalho brasileiro, não é difícil se deparar com situações em que o trabalhador mais vulnerabilizado e que mais depende do conteúdo protetivo da norma trabalhista está fora de seu alcance em razão de estruturas burocráticas impostas pelo próprio direito.

Há de se ter cautela, ainda, no que se refere a assimilação dos fenômenos sociais inerentes ao racismo, de modo a compreendê-los de modo desmistificado, da maneira que precisam ser enxergados. Evitando, assim, qualquer tendência reducionista, tendo em vista a magnitude e profundidade das raízes do problema, que repercute no acesso de pessoas negras e indígenas ao trabalho, à educação, à saúde, dentre outros direitos tutelados pela ordem constitucional. Nesse sentido, Moura (1983, p. 126) alerta que

Não podemos ver, por isto, como certos marxistas de cátedra, o problema do Negro brasileiro como um simples problema de classes, embora esteja incluído nele e seja um dos seus aspectos mais importantes e pouco estudados. É simplificar – dentro de categorias muito gerais – um problema bastante mais complexo. Partindo esses estudiosos da ideia de um proletariado abstrato, de acordo com o existente na Europa Ocidental no meio do século XIX, são incapazes de imaginação sociológica ao tratarem do problema atual do Negro no Brasil.

Contudo, como propõe Pires *et al* (2014, p. 10), acredita-se que portas no sentido do avanço vêm sendo abertas, vez que o racismo, quando era considerado um problema privado e não de ordem pública, costumava ser tratado como um acontecimento ‘isolado’, de modo que suas implicações não apresentavam interesse público, mas exclusivamente individual. Nesse sentido, políticas de diversidade e inclusão, essenciais para um programa de *Compliance* trabalhista efetivo, devem observar parâmetros objetivos de enfrentamento ao racismo estrutural.

A médica e intelectual negra, Jurema Werneck (2016), em estudo sobre racismo institucional e saúde da população negra, se debruça sobre resultado do trabalho conjunto de especialistas reunidos pelas Nações Unidas no Brasil, em dezembro de 2001, para a formulação de uma Política Nacional Antidiscriminatória a ser observada por instituições de saúde, e identifica elementos e subsídios que podem ser considerados indicadores de caráter antidiscriminatório. São eles:



- I – garantir e ampliar o acesso da população negra residente em áreas urbanas, em particular nas regiões periféricas dos grandes centros, às ações e aos serviços de saúde.
- II – garantir e ampliar o acesso da população negra do campo e da floresta, em particular as populações quilombolas, às ações e aos serviços de saúde.
- III – incluir o tema Combate às Discriminações de Gênero e Orientação Sexual, com destaque para as interseções com a saúde da população negra, nos processos de formação e educação permanente dos trabalhadores da saúde e no exercício do controle social.
- IV – identificar, combater e prevenir situações de abuso, exploração e violência, incluindo assédio moral, no ambiente de trabalho.
- V – aprimorar a qualidade dos sistemas de informação em saúde, por meio da inclusão do quesito cor em todos os instrumentos de coleta de dados adotados pelos serviços públicos, os conveniados ou contratados com o SUS.
- VI – melhorar a qualidade dos sistemas de informação do SUS no que tange à coleta, processamento e análise dos dados desagregados por raça, cor e etnia.
- VII – identificar as necessidades de saúde da população negra do campo da floresta e das áreas urbanas e utilizá-las como critério de planejamento e definição de prioridades.
- VIII – definir e pactuar, junto às três esferas de governo, indicadores e metas para a promoção da equidade étnico-racial na saúde.
- IX – monitorar e avaliar os indicadores e as metas pactuados para a promoção da saúde da população negra visando reduzir as iniquidades macrorregionais, regionais, estaduais e municipais.
- X – incluir as demandas específicas da população negra nos processos de regulação do sistema de saúde suplementar.
- XI – monitorar e avaliar as mudanças na cultura institucional, visando à garantia dos princípios antirracistas e não-discriminatório; e
- XII – fomentar a realização de estudos e pesquisas sobre racismo e saúde da população negra (Brasil, 2009) (Werneck, 2016, p. 538 - 539).

Dialogando com as contribuições do referido documento, no tocante à vinculação entre racismo e vulnerabilidade em saúde com os objetos de estudo deste trabalho, pode-se sugerir que as diretrizes e estratégias apontadas são oportunas e também aplicáveis para a promoção de mudanças nas culturas organizacionais.

De forma espelhada com o proposto para a área da saúde, formulações como: (i) o estabelecimento de normas e protocolos; (ii) a adoção de ações antidiscriminatórias comprometidas com a ampliação do acesso e de representação de pessoas negras no âmbito do trabalho decente; (iii) inclusão do tema Combate ao Racismo e à Discriminação em treinamentos e no exercício de formação para a tomada de decisão; (iv) identificação, combate e prevenção de situações de abuso, exploração e violência, incluindo assédio moral e sexual, no ambiente de trabalho; (v) definição e a formalização de pactos, junto às três esferas de governo, acerca de indicadores e metas para a promoção da equidade étnico-racial no



trabalho; (vi) processos de monitoramento e avaliação consistentes das mudanças na cultura organizacional, visando a garantia dos princípios antirracistas e não-discriminatório; (vii) comunicação pública de compromisso com a diversidade e com o enfrentamento do racismo e (viii) divulgação de estratégias e resultados das ações adotadas se apresentam como potenciais medidas necessárias a serem consideradas para os esforços organizativos internos no desenho de um programa de *Compliance* trabalhista e antidiscriminatório efetivo (Werneck, 2019, p. 538 - 547).

Efetividade, como denota a professora e advogada Aldacy Rachid Coutinho, enquanto “a mirada da realidade, da existência; a atividade real que se concretiza como resultado. Sair do papel, desempenhando o seu papel que é construir uma sociedade mais justa e igualitária” (Coutinho, 2007, p. 93).

Nesse sentido, em uníssono com Werneck (2016, p. 539), atuação antidiscriminatória que se justifica, sobretudo, “pela necessidade de consolidação do compromisso do sistema com a universalidade, integralidade e equidade, apesar deste último ter sido longamente negligenciado, especialmente do ponto de vista da justiça social” e fundamentalmente “pela existência de obrigação amparada em instrumentos legais”, haja vista as disposições do Estatuto da Igualdade Racial, instituído pela Lei 12.288/2010, destinada, dentre outras coisas, a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades e o combate à discriminação.

Desse modo, entende-se que caberia também ao Estado propor políticas direcionadas ao mercado que sejam capazes de movimentar as estruturas organizacionais em prol da tutela protetiva e do combate aos efeitos da vinculação entre racismo e vulnerabilidades no trabalho, tal como se operou quando da promulgação da Lei 12.846/2013, a Lei Anticorrupção, explorada no segundo capítulo e que abriu as portas para uma movimentação legislativa e judicial de métricas de conformidade e integridade, com o foco anticorrupção, na gestão de empresas que operam em território nacional. Com efeito, numa perspectiva dialógica com a construção narrativa de Coutinho (2007, p. 94), o cenário atual exige a imposição de limitações, uma vez que

Hoje, esse “homo ludens” (sujeito pós-moderno) quer jogar sem observar regra alguma; aliás, quer obedecer apenas as regras do momento no seu próprio interesse ou no interesse que pretende preservar para jogar ou durante o próprio jogar; só quer



jogar para vencer e, se for perdedor, não aceita a derrota como resultado de suas condutas e opções, procurando sempre um culpado. As regras, como limites, impõem-se e devem ser preservadas e atendidas. Afinal, o jogo é atividade séria, de realização simbólica e referibilidade ao real. Não é brincadeira envolver a vida. É no jogo do mercado de trabalho que se garante a sobrevivência, com as regras ditadas pelo direito laboral. [...] Só não podemos fingir que não jogamos, ou nos esconder atrás das regras. Somos todos atores, jogadores. Para jogar precisamos conhecer as regras, as peças, o tablado, os jogadores, as estratégias, os acordos. Que jogo é esse que estamos jogando?

Sem a pretensão de esgotar as discussões pautadas, mas superando os breves apontamentos, entende-se que é possível a construção de um panorama de conquistas coletivas de melhorias por diferentes meios. Para tanto, imprescindível é sustentar o conteúdo do direito do trabalho e reafirmar a força normativa de seus fundamentos com o fito de promover mudanças efetivas nas culturas organizacionais e de reorientação moral das entidades empregadoras, repercutindo nas relações de trabalho de forma geral e resgatando a luta pelo trabalho como direito com um caráter emancipador, para além do reducionismo “trabalho-capital” em que se esvaiu seu valor (Wandelli, 2009, p. 31 - 32). Reafirme-se, como refere Souto Maior (2000), o direito do trabalho como instrumento de justiça social⁶².

Precisamente, vê-se a responsabilidade de empenhar uma disputa com os limites estruturais decorrentes dos rearranjos econômicos através da implantação das métricas de conformidade e integridade que se apresentam como uma das vias trafegáveis para a geração de valor aos agentes econômicos e para a satisfação do direito do trabalho e do enfrentamento aos efeitos do racismo. Assim, viabilizando perspectivas e possibilidades que possam contribuir para encurtar os caminhos a um “tempo de justiça, liberdade e igualdade onde as violências sofridas não possam jamais se repetir” (Nascimento, 1980).

⁶² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O direito do trabalho como instrumento de justiça social. São Paulo: LTr. 2000.



4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Longe do esgotamento das discussões ora estimuladas, este trabalho encara seu desfecho como uma porta de novas oportunidades que acolherão seus objetivos. Como brilhantemente propõe a professora Juliana Benício, que sejam abertos novos caminhos para refletir sobre as problemáticas enfrentadas no âmbito do trabalho, as complexidades do racismo e o leque de possibilidades que as empresas dispõem como atores sociais.

O *Compliance*, concebido no bojo do mercado a fim de assegurar efetividade à livre concorrência, representa nos tempos atuais uma grande e importante área de atuação para reconciliar as diferentes frentes do direito com a ética. Nesse passo, a considerar os diversos dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que resguardam o valor do trabalho e da antidiscriminação, entende-se oportuna e necessária a articulação das métricas e estímulos de conformidade na tutela dos referidos temas e dos direitos a que se relacionam. Desta feita, defende-se que a integridade e a conformidade incidam no todo para que verdadeiramente tragam mudanças às estruturas das sociedades empresariais e demais entidades empregadoras.

No que se refere à herança colonial que insiste em ser conservada, Werneck (2016, p. 541) nos alerta que, para o enfrentamento de tais limitações de cunho estrutural, é indispensável o aprofundamento da compreensão sobre o fenômeno do racismo e o conhecimento de todas as implicações decorrentes deste que repercutem “diretamente na redistribuição de poder e riquezas produzidas”. Por certo, não há como combater o mal que se negligencia, pelo contrário, uma luta é conquistada através da percepção inequívoca da realidade, da estratégia e da organização de todas as ferramentas disponíveis que apresentam o potencial de contribuir em favor de quem as manipula.

Noutro passo, ainda no que tange ao combate das desigualdades concebidas no seio do racismo, a ampliação do trabalho decente e a pretensão repressiva do abuso de direitos na seara do direito do trabalho abandonam o campo de apelo para a ocupação do lugar de imperativo, sendo certo que a articulação do *Compliance* introduzido ao mundo do trabalho é uma potencial oportunidade de acelerar a agenda de redução de desigualdades. A experiência do direito comparado não abre espaço para refutar a afirmação de satisfação do direito.



Pontue-se que a agenda da diversidade e inclusão pressupõe uma verdadeira transformação na cultura organizacional dos compromissados com a pauta, não se resumindo a ações pontuais. Frente às constatações mais gerais, o processo é longo, dialógico, contínuo e deve integrar e incidir em toda a estrutura organizacional da empresa. Não é razoável, por exemplo, publicizar o apoio e a promoção da diversidade e inclusão mantendo-se inerte à ampliação do trabalho decente e desconsiderando as condições impostas aos trabalhadores que já estão inseridos no contexto da empresa, ocupando postos de trabalho de menor prestígio social.

Não se subestimam as dificuldades e os limites estruturais, todavia entende-se que o direito nasce onde há lugar para que seja disputado e aplicado, “como mediação a serviço da vida digna dos sujeitos concretos” (Wandelli, 2009, p. 17). Como lição do professor citado, tem-se que apenas no paraíso os direitos são de pouca valia, de modo que reafirmar a força normativa dos fundamentos do direito ao trabalho ganha status de exercício da cidadania, em especial para aqueles que detém o poder diretivo.

Vê-se, nos dias atuais, uma crise na sociedade do trabalho, através de uma ofensiva flexibilização e insegurança nas relações estabelecidas. Uma época caracterizada pela tendência de total esvaziamento do papel da empresa enquanto figura empregadora. Nesse passo, busca-se trilhar o sentido oposto, de legitimação da atividade econômica fundamentada no que oferece de benefícios para a comunidade que afeta, em uma perspectiva para além dos bens e serviços que entrega, mas essencialmente na assunção de responsabilidades.

Denota-se que, imitando o modelo africano, os quilombos brasileiros são um importante espelho de solidariedade para a sociedade que se pretende. A diáspora negra quilombada transformou os territórios ocupados “em espécie de campos de iniciação à resistência, campos esses abertos a todos os oprimidos da sociedade”: negros, indígenas e brancos, “prefigurando um modelo de democracia pluriracial que o Brasil ainda está a buscar” (MUNANGA, 2001, p. 32). Além disso, como refere Werneck (2016, p. 545), para produção de respostas adequadas aos problemas enfrentados, “é necessário, também, utilizar métodos e linguagens inteligíveis, que respeitem e dialoguem com os diferentes valores, crenças e visões de mundo, os quais devem ser produzidos com a participação dos sujeitos a que se quer beneficiar”.



O direito representa um processo contínuo de construção e disputa por efetividade, com avanços e recuos, fluxos e contrafluxos. Não há como duvidar que mudanças efetivas em relação aos temas e problemáticas acontecerão apenas com a soma de esforços entre todos os atores envolvidos. Assim sendo, que se abra o campo de pesquisa, formulação e ação para mudanças no âmbito do trabalho e nas culturas organizacionais capazes de transformar o meio corporativo um aliado da vida e da justiça social.



5. REFERÊNCIAS

ABNT, Associação Brasileira de Normas Técnicas, ABNT NBR ISO 31000: Gestão de Riscos - Princípios e Diretrizes, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <https://gestravp.files.wordpress.com/2013/06/iso31000-gestc3a3o-de-riscos.pdf>. Acesso em 10/03/2022.

ALBUQUERQUE, Paula Falcão; BATISTA, Bruno Oliveira de Paula. **O dever de reserva de vagas de trabalho para pessoas com deficiência e as dificuldades encontradas pelos empresários na contratação de profissionais habilitados**. Revista Brasileira de Direito Empresarial. v. 2, n. 2, p. 01 – 23, Curitiba: Jul/Dez. 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/direitoempresarial/article/view/1278>. Acesso em: 15/03/2022.

ALMEIDA, Silvio L. **O que é racismo estrutural?**. São Paulo, 2019.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 1ª ed. São Paulo: Cortez, 1998.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. v. 1.

BEGGIATO JÚNIOR, Sérgio Luiz. **O "tone at the top" como dever jurídico dos administradores**. Migalhas: 2021. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/348550/o-tone-at-the-top-como-dever-juridico-dos-administradores>. Acesso em 17/05/2022.

BRAGA, Ruy. **Precariado e sindicalismo no Sul GLOBAL**. Universidade de São Paulo (USP). São Paulo, 2017. Disponível em: <http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edicao-22-Artigo-02.pdf>

BRASIL. Agenda Nacional de Trabalho Decente. Brasília, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 01/07/2022.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15/05/2022.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), de 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 05/07/2022.



BRASIL. Controladoria Geral da União (CGU). Lei Anticorrupção. Brasília, 2021.

Disponível em:

<https://www.gov.br/economia/pt-br/orgaos/secretaria-executiva/corregedoria/noticias/corregedoria-do-ministerio-da-economia-aplica-multas-de-mais-de-1-6-milhao-em-2021-com-base-na-lei-anticorrupcao-1#:~:text=PAR-,Corregedoria%20do%20Minist%C3%A9rio%20da%20Economia%20aplica%20multas%20de%20mais%20de,il%C3%ADcitos%20junto%20%C3%A0%20Administra%C3%A7%C3%A3o%20P%C3%BAblica>. Acesso em 01/07/2022.

BRASIL. Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Brasília, 1999. Disponível em:

<https://www.unodc.org/lpo-brazil/pt/corruptao/marco-legal.html>. Acesso em: 01/07/2022.

BRASIL. Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006. Promulga a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, adotada pela Assembléia-Geral das Nações Unidas em 31 de outubro de 2003 e assinada pelo Brasil em 9 de dezembro de 2003. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5687.htm. Acesso em 01/06/2022.

BRASIL. Lei nº 581, de 4 de setembro de 1850. Estabelece medidas para a repressão do tráfico de africanos neste Império. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim581.htm. Acesso em: 10/03/2022.

BRASIL. Lei 12.846/2013, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 20/06/2022.

BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 01/07/2022.

BRASIL. Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888. Declara extinta a escravidão no Brasil.

Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/leimp/1824-1899/lei-3353-13-maio-1888-533138-publicacaooriginal-16269-pl.html>. Acesso em: 10/03/2022.

BRASIL. Lei nº 6.019/74, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 13/03/2022.



BRASIL. Lei nº 601, de 18 de setembro de 1850. Dispõe sobre as terras devolutas do Império. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10601-1850.htm. Acesso em: 10/03/2022.

BRASIL. Lei nº 6404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16404compilada.htm. Acesso em: 2 de maio de 2022. Acesso em: 25/06/2022.

BRASIL. Ministério da Economia. O que é conduta empresarial responsável. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/camex/pcn/o-que-e-conduta-empresarial-responsavel>. Acesso em: 27/06/2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Radar SIT. Pannel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Trabalho Escravo. Brasília, 2022. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 25/06/2022.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Nota Técnica GT de Raça nº 001/2018. COORDIGUALDADE - MPT. Brasília: 2008.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental No. 186. Min. Relator Ricardo Lewandovsky. Data de Julgamento: 25/05/2012. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6984693>. Acesso em: 01/12/2022.

BRASÍLIA. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. ACPCiv 0000790-37.2020.5.10.0015. Órgão Julgador: 15ª Vara do Trabalho de Brasília - DF. 2020. Acesso em: 20/03/2022.

CARDOSO, Adalberto Moreira; LAGE, Telma. **Desenho legal e Desempenho Real** - Brasil. In: Graciela Bensusán. (Org.). DESENHO LEGAL E DESEMPENHO REAL DAS INSTITUIÇÕES TRABALHISTAS NA AMÉRICA LATINA. 1ed. Rio de Janeiro: Revan, 2006, v. 1, p. 161-224.

CESAIRE, Aimé. **Discurso sobre o colonialismo**. Lisboa: Sá da Costa, 1978. _____. Une tempête. Paris: Editions du Seuil, 1969. Disponível em: <https://antropologiadeoutraforma.files.wordpress.com/2013/04/aime-cesaire-discurso-sobre-o-colonialismo.pdf>. Acesso em: 10/06/2022.

CNJ. Conselho Nacional de Justiça. Justiça em números 2021 / Conselho Nacional de Justiça. – Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/relatorio-justica-em-numeros2021-12.pdf. Acesso em: 16/03/2022.



COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito comercial**. Volume 1. 16. ed. — São. Paulo : Saraiva, 2012, 660p. Disponível em: <https://morumbidireito.files.wordpress.com/2015/08/curso-de-direito-comercial-volume-1-fabio-ulhoa-coelho.pdf>. Acesso em: 24/02/2022.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 2ª ed., São Paulo, Saraiva, 2001, p. 345. Disponível em: <http://noosfero.ucsal.br/articles/0011/5803/comparato-a-afirma-o-hist-rica-dos-dh.pdf>. Acesso em: 26/05/2022.

COMPLIANCE. In: Cambridge Dictionary. Londres: Cambridge University Press, 2020. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/compliance>. Acesso em: 10/05/2020.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Efetividade do Direito do Trabalho - Uma mirada no “homem sem gravidade”**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.45, n.75, p.93-105, jan./jun.2007. Disponível em: <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27359>. Acesso em: 10/06/2022.

CRENSHAW, Kimberle W. **A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero. Cruzamento: raça e gênero**. Brasília: Unifem, 2004. p. 7-16.

CUNHA, Leonardo Stocker Pereira da Cunha. **Breve introdução ao Direito do Trabalho alemão: artigo 611a do BGB e direitos do empregado**. LABUTA - Laboratório UERJ de Trabalho e Previdência. Rio de Janeiro: 2020. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2020/03/04/breve-introducao-ao-direito-do-trabalho-alemao-artigo-611a-do-bgb-e-direitos-do-empregado/>. Acesso em: 26/06/2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**. Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos de Reconstrução. 2ª Edição. LTr Editora. São Paulo: 2015. Disponível em: <https://vlex.com.br/source/capitalismo-trabalho-emprego-13105>. Acesso em: 10/06/2022.

DELGADO, Mauricio Godinho; FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUELETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **O acesso à justiça no processo laboral brasileiro: entre a validade, a faticidade e a perplexidade**. Revista Pensamento Jurídico – São Paulo – Vol.14, Nº 3, ago./dez. 2020. Disponível em: <https://fadisp.com.br/revista/ojs/index.php/pensamentojuridico/article/view/247/310>. Acesso em: 05/06/2022.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. São Paulo: Atlas, 2007.

EÇA, Vítor Salino de Moura; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. **Direito Humano e Fundamental ao Trabalho: uma tentativa de concreção normativa a partir de seus possíveis sentidos**. Revista Jurídica Luso-Brasileira, Ano 7 (2021), nº 4, p. 1695-1746.



Lisboa, 2021. Disponível em: www.cidp.pt/revistas/rjlb/2021/4/2021_04_1695_1746.pdf. Acesso em: 20/06/2022.

ESTADOS UNIDOS. Department of Justice. FCPA A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices. 2012. p. 65. Disponível em: <https://www.sec.gov/spotlight/fcpa/fcpa-resource-guide.pdf>. Acesso em: 10/05/2022.

FANON, Frantz. **Pele Negra, Máscaras Brancas**. Salvador: Ed. UFBA, 2008. Fem: <https://www.periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/view/5090>. Acesso em 15/03/2022.

FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe. **Da Iniciação à pesquisa no direito: pelos caminhos do conhecimento e da invenção**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. **O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais**. Revce - Revista de Ciências do Estado, Belo Horizonte, v.3, n.1, p. 147-169, jan./jul. 2018. Disponível em: <https://www.periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/view/5090>. Acesso em: 20/03/2022.

GLOBAL JUSTICE NOW. Corporations vs. governments revenues: 2015 data. Londres, 2016. Disponível em: https://www.globaljustice.org.uk/sites/default/files/files/resources/corporations_vs_governments_final.pdf. Acesso em: 06/07/2022.

GRAU, Eros Roberto. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 5ª ed., São Paulo, Malheiros, 2000, p. 192. Disponível em: <https://nestpoa.files.wordpress.com/2019/09/erg-oec.pdf>. Acesso em: 26/04/2022.

HAJE, Lara. Projeto cria marco nacional sobre direitos humanos e empresas. Câmara dos Deputados, 2022. <https://www.camara.leg.br/noticias/861969-projeto-cria-marco-nacional-sobre-direitos-humanos-e-empresas/>. Acesso em: 05/03/2022.

IBDEE. Instituto Brasileiro de Ética Empresarial. Compliance é o assunto da vez, e preciso implementá-lo na minha empresa – mas, por onde começar? E a quem confiar a sua execução?. 2020. Disponível em: <https://ibdee.org.br/artigos-e-noticias/compliance-e-o-assunto-da-vez/>. Acesso em: 15/03/2022.

IBDEE. Instituto Brasileiro de Ética Empresarial. Compliance Tributário. Disponível em: <https://ibdee.org.br/artigos-e-noticias/compliance-tributario/>. Acesso em: 15/03/2022.

IBDEE. Instituto Brasileiro de Ética Empresarial. Considerações sobre a Responsabilização Objetiva da Pessoa Jurídica por atos de corrupção (lei 12.846/2013). s.d. Disponível em:



<https://ibdee.org.br/artigos-e-noticias/consideracoes-sobre-a-responsabilizacao-objetiva-da-presso-juridica-por-atos-de-corrupcao-lei-12-846-2013/>. Acesso em: 15/03/2022.

IBGC. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Princípios que geram valor de longo prazo. s.d. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>. Acesso em 27/04/2022.

IBGC. Profissional de *compliance* é realidade em 80% das empresas. Publicado em 05/03/2021. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/blog/pesquisa-IBGC-compliance-empresas-capital-fechado>. Acesso em 26/04/2022.

IBGE. Agência IBGE. Síntese de Indicadores Sociais. Extrema pobreza atinge 13,5 milhões de pessoas e chega ao maior nível em 7 anos. Publicado em: 06/11/2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25882-extrema-pobreza-atinge-13-5-milhoes-de-pessoas-e-chega-ao-maior-nivel-em-7-anos>. Acesso em: 01/06/2022.

IBGE. Agência IBGE. Síntese de Indicadores Sociais. Trabalho, renda e moradia: desigualdades entre brancos e pretos ou pardos persistem no país. Publicado em 12/11/2020. Disponível em: <https://censos.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29433-trabalho-enda-e-moradia-desigualdades-entre-brancos-e-pretos-ou-pardos-persistem-no-pais>. Acesso em: 01/06/2022.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad Contínua). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Rio de Janeiro, 2020. Acesso em: 01/06/2022.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad Contínua). Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Rio de Janeiro, 2021. Acesso em: 01/06/2022.

IBGE. Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira 2021”, do IBGE. Coordenação de População e Indicadores Sociais - Rio de Janeiro: 2021. 206 p. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html#:~:text=Sobre%20%2D%202021,observadas%20nos%20diferentes%20estratos%20populacionais>. Acesso em 15/03/2022.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Nota Técnica Expansão dos direitos das trabalhadoras domésticas no Brasil. Brasília: Ipea, 2012. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5694/1/NT_n10_Expansao-direitos-trabalhadoras-domesticas_Disoc_2012-ago.pdf

KPMG. Pesquisa Maturidade do Compliance no Brasil. Conduct at the top. 3ª ed. 2017/2018. Disponível em:



<https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/br/pdf/2018/06/br-pesquisa-maturidade-do-compliance-3ed-2018.pdf>. Acesso em: 15/03/2022.

MADRUGA, Antenor. **Novo guia para um programa de compliance eficiente**. CONJUR, 2012. Disponível em:
<https://www.conjur.com.br/2012-nov-22/cooperacao-internacional-guia-programa-compliance-eficiente>. Acesso em: 17/05/2022.

MARÉS, Carlos Frederico. **A Função Social da Terra**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2003.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Nota Técnica GT de Raça nº 001/2018. COORDIGUALDADE – MPT. 2020.

MOREIRA, A. J. **O que é discriminação?** Belo Horizonte - MG; Letramento, 2017.

MORTATI, Ana Flávia Terra Alves. **Resenha Da Ética Geral à Ética Empresarial**. Revista do Direito Público, v.13, n.1, p.369-371. Londrina: abr/2018. Disponível em:
http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Dir-Pub_v.13_n.1.11.pdf. Acesso em: 15/03/2022.

MOTTA, Fernando Cláudio Prestes. **Co-Gestão Alemã: as conciliações do Inconciliável**. **Revista de Administração de Empresas** (FGV), São Paulo, v. 23, n.1, p. 23-36, 1983. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/vd6vqzbt8BWLkQGsxXFBQqb/?lang=pt>. Acesso em: 27/06/2022.

MOURA, Clóvis. **Escravidão, colonialismo, imperialismo e racismo**. Afro-Ásia, 14 - 1983. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/afroasia/article/view/20824>. Acesso em 15/01/2022.

MOURA, Clóvis. **O Racismo como arma ideológica de dominação**. Revista Princípios, nº 34, São Paulo, 1994. Disponível em:
<https://www.marxists.org/portugues/moura/1994/10/racismo.htm>. Acesso em: 15/01/2022.

MOURA, Clóvis. **Rebeliões da senzala**. São Paulo: Anita Garibaldi, 2014., 452p. Disponível em:
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4584886/mod_resource/content/2/14%20-%20Rebeli%C3%B5es-da-Senzala-Clovis-Moura_Completo.pdf. Acesso em 15/01/2022.

MUNANGA, Kabengele. **Origem e histórico do quilombo em África**. In: MOURA, Clóvis (org.). **Os quilombos na dinâmica social do Brasil**. Maceió: EDUFAL, 2001. 378p.
NASCIMENTO, Abdias do. **O Quilombismo**. Petrópolis: Vozes, 1980



OEA. Organização dos Estados Americanos. Convenção Interamericana contra a corrupção. Venezuela, 1996. Disponível em: <http://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/b-58.htm>. Acesso em 01/06/2022.

OIT BRASIL. Organização Internacional do Trabalho. Trabalho Decente. Brasília, s.d. Disponível em: <https://renastonline.ensp.fiocruz.br/temas/trabalho-decente>. Acesso em: 25/06/2022.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre discriminação em emprego e profissão nº 111. Adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua 42ª sessão. Genebra: ONU-OIT, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em 20/03/2022.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Adotada pela Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em sua 87ª sessão. Genebra: ONU-OIT, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 20/03/2022.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Conduta Empresarial Responsável na América Latina e no Caribe (CERALC). 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_736045/lang--pt/index.htm. Acesso em 01/06/2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial. Adotada pela Resolução n. 2.106-A da Assembleia das Nações Unidas, em 21 de dezembro de 1965. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVil_03/decreto/1950-1969/D65810.html. Acesso em 25/06/2022.

PEREIRA, Ricardo Gosau da Mota Veiga. **O sistema de cogestão na Lei das sociedades anônimas alemãs - Desafios e virtualidades da sua transposição para o Direito português**. Dissertação de Mestrado em Direito das Empresas, Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE), Lisboa, Portugal, 2015. Disponível em: https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/11010/1/2015_ECSH_DEP_Disserta%C3%A7%C3%A3o_Ricardo%20Pereira.pdf. Acesso em: 25/06/2022.

PIRES, Thula Rafaela de Oliveira; LYRIO, Caroline. **Racismo Institucional e Acesso à Justiça: uma análise da atuação do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro nos anos de 1989-2011**. In: CONPEDI/UFSC; Mônica Bonetti Couto; Angela Araújo da Silveira Espindola; Maria dos Remédios Fontes Silva. (Org.). **Acesso à justiça** I. 1ed. FLORIANÓPOLIS: CONPEDI, 2014, v. , p. 513-541.



PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5164.pdf>. Acesso em: 15/03/2022.

QUINTANS, Mariana Trotta Dallalana. **A magistratura fluminense: seu olhar sobre as ocupações do MST**. Rio de Janeiro: PUC; Departamento de Direito, 2005. 214p.

ROCHA, João Carlos de Carvalho Rocha. **Liberalismo político e comunitarismo na Constituição de 1988**. Revista de Informação Legislativa, v. 181, p. 297-311, Brasília, 2009. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/194908/000861775.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. Acesso em: 01/03/2022.

ROHM, Ricardo Henry Dias; LOPES, Natália Fonseca. **O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica**. Cad. EBAPE.BR, v. 13, nº 2, Artigo 6, Rio de Janeiro, Abr./Jun. p. 332-345, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/kvLGggJXwsQhgWypXXnpZ9r/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10/06/2022.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 13ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SARMENTO, Daniel. **Ordem Constitucional Econômica, Liberdade e Transporte Individual de Passageiros: “O caso Uber”**. Parecer. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/paracer-legalidade-uber.pdf>. Acesso em: 01/06/2022.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 26a ed. São Paulo, Malheiros Editores, 2006; 33a ed., 2010, p. 788. Disponível em: <https://bibliotecadigital.tse.jus.br/xmlui/handle/bdtse/8905>. Acesso em: 25/06/2022.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia: a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição, na década de 1990**. Rio de Janeiro, 2007. 825 p. Tese de Doutorado – Departamento de Direito. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **O processo do trabalho como instrumento do direito do trabalho e as ideias fora de lugar do novo CPC**. 1. ed. São Paulo: Editora LTr, 2015. v. 1. 128p. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5390.pdf>. Acesso em: 06/04/2022.

SOUZA, C. L. S. . **Racismo e luta de classes na América Latina: As veias abertas do capitalismo dependente**. 1. ed. São Paulo: Hucitec, 2020. v. 1. 187p .



SULZBACH, Tiago Mallmann. **A dignidade humana dos trabalhadores do Brasil**. Data de publicação: 03/05/2022. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/502200>. Acesso em: 10/06/2022.

SUNDFELD, Carlos Ari. **Cessão de contratos administrativos: possibilidades e limites**. Revista de Direito Administrativo – RDA. Rio de Janeiro: Renovar, n.º 192, p. 38-48, abr./jun., 1993. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/2021_Periodicos/Cad-Juridicos_n.58.pdf. Acesso em: 25/02/2022.

TEPEDINO, Gustavo; FRAZÃO, Ana (Org.) ; MELLO FILHO, L. P. V. (Org.) ; DELGADO, G. N. (Org.) . **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito civil**. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

VARELLA, Renata Versiani Scott. **A centralidade do acesso pleno à Justiça do Trabalho nos tempos atuais**. Rio de Janeiro, 2021.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O DIREITO AO TRABALHO COMO DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL: Elementos para sua fundamentação e concretização**. 2009. Tese de Doutorado - Direito, UFPR. Curitiba. 443p. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp143699.pdf>. Acesso em: 26/05/2022.

WERNECK, Jurema. **Racismo institucional e saúde da população negra**. Saúde soc., São Paulo, v. 25, n. 3, p. 535-549, set. 2016.

XAVIER, Juliana Benício Xavier. **Dos Montes às Cavas: A emergência do ser coletivo obreiro na abolição**. Tese de Doutorado em Direito. São Paulo: USP; Faculdade de Direito, 2020.