

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

RAQUEL DAS NEVES RAFAEL

**FORMAS CONTEMPORÂNEAS DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E
CONDIÇÕES LABORAIS DIGNAS, NA ATIVIDADE MINERADORA NO ESTADO
DE MINAS GERAIS - MG**

FRANCA – SP

2018

RAQUEL DAS NEVES RAFAEL

**FORMAS CONTEMPORÂNEAS DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E
CONDIÇÕES LABORAIS DIGNAS, NA ATIVIDADE MINERADORA NO ESTADO
DE MINAS GERAIS - MG**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, como pré-requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Área de concentração: Sistemas Normativos e Fundamentos da Cidadania.

Linha de Pesquisa: Tutela e Efetividade dos Direitos da Cidadania.

Orientador: Prof. Dr. Paulo César Corrêa Borges.

FRANCA – SP

2018

R136f

Rafael, Raquel das Neves

Formas Contemporâneas de Trabalho Análogo ao de Escravo e Condições Laborais Dignas, na Atividade Mineradora no Estado De Minas Gerais - MG / Raquel das Neves Rafael. -- Franca, 2018
222 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca

Orientador: Paulo César Corrêa Borges

1. Direitos humanos. 2. Direito penal. 3. Trabalho escravo. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

RAQUEL DAS NEVES RAFAEL

**FORMAS CONTEMPORÂNEAS DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO E
CONDIÇÕES LABORAIS DIGNAS, NA ATIVIDADE MINERADORA NO ESTADO
DE MINAS GERAIS - MG**

Dissertação apresentada à Faculdade Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, como pré-requisito para a obtenção de título de Mestre em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____

Prof. Dr. Paulo César Corrêa Borges
Universidade Estadual Paulista (UNESP)

1º Examinador: _____

Prof. Dr. Fernando Andrade Fernandes
Universidade Estadual Paulista (UNESP)

2º Examinador: _____

Prof. Dr. Edihermes Marques Coelho
Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

1º Suplente: _____

Prof. Dra. Ana Gabriela Mendes
Universidade Estadual Paulista (UNESP)

2º Suplente: _____

Prof. Dra. Marcela Soares Silva
Universidade Federal Fluminense (UFF)

Franca, ____ de _____ de 2018.

AGRADECIMENTOS

Sou grata infinitamente ao dom da vida e pela saúde que possuo, na qual me permite percorrer em busca dos meus sonhos. Eis que este é um sonho almejado e que tenho concretizado, sempre no caminho do bem.

Obrigada Pai e Mãe por tudo que fizeram e fazem por mim desde o dia em que nasci! Obrigada pelos conselhos, carinho, puxões de orelha, brincadeiras e amor por mim! Por terem se dedicado à nossa família!

Pai, você percorreu um pouco dessa caminhada acadêmica no mestrado comigo e eu gostaria tanto que você estivesse presente em toda a caminhada, inclusive na minha defesa, mas sei que você está imensamente feliz e orgulhoso de mim! Sei que sou biologicamente metade de você e, no meu coração e mente você sempre estará! Sua ida terrestre deixou um buraco infinito no meu coração! Te amo!

Mãe, não existe palavras suficientes para lhe agradecer pela vida dedicada à minha! Te amo infinitamente! Junior e Marcell, meus amados irmãos, meus amigos eternos que a vida me apresentou! Amo vocês! Obrigada por tudo!

Ao meu namorado peço desculpas pelas inúmeras ausências, mas estava concretizando mais um sonho. Espero que você também concretize os seus e que continue traçando o caminho do bem!

Agradeço ao meu estimado orientador, Paulo Borges, por toda ajuda e tempo dedicado a mim. Um excelente profissional e pesquisador do Direito Penal, que nunca mediu esforços para me socorrer diante das dificuldades acadêmicas. O senhor é uma pessoa incrível que admiro muito!

Aos meus amados amigos de Franca, que me acolheram, sou eternamente grata a vocês por toda a experiência compartilhada, pelos conselhos, pelo carinho e amizade! Vocês são maravilhosos!

Agradeço a todos que contribuíram, direta e indiretamente, para a concretização desse sonho. Todos os professores e funcionários do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNESP, pelas boas experiências e generosidade nos diálogos acadêmicos, minha gratidão e admiração.

RAFAEL, Raquel das Neves. **Formas Contemporâneas de Trabalho Análogo ao de Escravo e Condições Laborais Dignas, na Atividade Mineradora no Estado de Minas Gerais - MG.** Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2018.

RESUMO

No contexto globalizado os direitos humanos são ameaçados e violados pela atuação inconsequente de empresas multinacionais espalhadas pelo globo, que devastam os recursos naturais, renováveis ou não, e deslocam populações inteiras, muitas vezes desmobilizadas e indefesas com a finalidade de implantar seus megaempreendimentos. Isso decorre da ausência de mecanismos juridicamente efetivos que facilitam a prática de atividades ilícitas pelas empresas. Nos países periféricos e em desenvolvimento há maior ocorrência de violações de direitos humanos, como as formas de trabalho análogo ao de escravo, atrelado muitas vezes a uma maior permissividade legal. Destarte, essa dissertação debruçou-se sobre a ocorrência da violação de direitos humanos na cadeia mineradora, especialmente na verificação da empresa multinacional Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração (CBMM), localizada na cidade de Araxá no estado de Minas Gerais. Para tanto, a dissertação foi dividida em três capítulos abordando tópicos sobre: Não uniformização do posicionamento jurisprudencial dos Tribunais Superiores a respeito da caracterização desse crime; As faces negativas da terceirização e da atual Reforma Trabalhista brasileira, bem como a importância do *Criminal Compliance* e a ocorrência da prática de *Dumping Social* no Brasil, e, por último, por meio de uma pesquisa de campo, analisaram-se as condutas da empresa. O estudo de caso questionou se a empresa cumpria os direitos humanos e se existiam medidas benevolentes que impediam transgressões legislativas, tanto na cadeia produtiva quanto nas empresas terceirizadas. As práticas negativas evidenciadas foram avaliadas à luz dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos criados por John Ruggie e adotados pela Organização das Nações Unidas. E, para um melhor entendimento do objeto de estudo, verificaram-se qualitativamente as demandas judiciais em face da empresa, principalmente demandas trabalhistas. Como método de procedimento fez-se o levantamento de dados em pesquisa bibliográfica, como: legislação, doutrina, jurisprudência, artigos científicos, jornais e revistas, sítios eletrônicos oficiais de ONGs, diplomas internacionais, entre outros. Adotou-se também o método de pesquisa empírica, com coleta de dados na visita técnica da empresa, entrevistas com os prepostos da mesma e, de um membro do Poder Legislativo local. A abordagem da pesquisa de campo foi, sobretudo, qualitativa, na qual não se preocupa com a representatividade numérica, mas sim, com o aprofundamento da compreensão da realidade fática.

Palavras Chave: Direitos Humanos. Direito Penal. Trabalho Escravo. Mineradora. Multinacional.

ABSTRACT

In the globalized context the human rights are threatened and violated by actuating inconsequential of multinational companies around the world, that devastate the natural resources, renewable or not, and displace entire populations, often demobilized and defenseless with the purpose to install its businesses. This occur of the absence of legal mechanisms effective that facilitate the practice of illicit activities by companies. In the peripheral and in developing countries there is a greater occurrence of violations of human rights, like the forms of work analogous to slavery, related often the greater legal permissiveness. Thus, this dissertation focused on the occurrence of the violation of human rights in mining chain, especially in the verification of the multinational company Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração (CBMM), located in the city of Araxá in Minas Gerais state. For both, the dissertation was divided into three chapters covering topics about: Not standardisation of jurisprudential positioning of superior courts concerning the characterization of this crime; The negative sides of outsourcing and the current Brazilian Labor Reform, as well as the importance of the Criminal Compliance and the occurrence of the practice of social dumping in Brazil, and, finally, by means of a field research, it was analyzed the conducts of the company. The case study question if the company complied the human rights and whether there were benevolent measures that prevented laws transgressions, both in the productive chain as well as in companies. The negative practices identified were evaluated in the light of the Guiding Principles on Business and Human Rights created by John Ruggie and adopted by the United Nations Organization. And, to a better understanding of the object of study, it was verified qualitatively the lawsuits against the company, mainly labor demands. As a method of procedure was the collection of data in the literature, such as: legislation, doctrine, jurisprudence, scientific articles, newspapers and magazines, official electronic sites of international ONGs, international law, among others. It also adopted the method of empirical research, collecting data on the technical visit of the company, interviews with the employees of the same, and a member of the local Legislative Power. The approach of the field research was, above all, qualitative, in which is not concerned with the numerical representation, but, with the deepening of the understanding of reality phatic.

Keywords: Human Rights. Criminal law. Slave Labor. Mining Company. Multinational.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 - Principais Depósitos Minerais do Brasil	78
FIGURA 2 - Distribuição do Estoque de Mão de Obra do Setor de Extração Mineral .	86
FIGURA 3 - Salário Médio Mensal do Primeiro Semestre de 2015 do Setor Mineral ...	87
FIGURA 4 - Estrutura de Carro Fabricado com Uso de Nióbio	134
FIGURA 5 - Estrutura Curvilínea Fabricada com Uso de Nióbio	135
FIGURA 6 - Minério de Nióbio	136
FIGURA 7 - Mina à Céu Aberto 01	137
FIGURA 8 - Mina à Céu Aberto 02	137
FIGURA 9 - Processo de Produção do Ferronióbio	138
FIGURA 10 - Maquinário da CBMM 01	138
FIGURA 11 - Maquinário da CBMM 02	139
FIGURA 12 - Maquinário da CBMM 03	139
FIGURA 13 - Pilha de Resíduos Minerais	150

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Número de Trabalhadores Resgatados e Estabelecimentos Inspeccionados Relativos à Ocorrência de Trabalho Análogo ao de Escravo	35
TABELA 2 - Número de Trabalhadores Resgatados por Estados	37
TABELA 3 - Valores em Toneladas dos Minerais Extraídos no Brasil	80
TABELA 4 - Valores de Exportação Arrecadados em Milhões	80
TABELA 5 - Valores de Importação Arrecadados em Milhões	81
TABELA 6 - Total de Cursos de Engenharia de Minas e de Geologia	82
TABELA 7 - Total de Vagas nos Cursos de Engenharia de Minas e de Geologia	82
TABELA 8 - Total de Concluintes de Engenharia de Minas e de Geologia	83
TABELA 9 - Total de Programas de Mestrado e Doutorado nos Cursos de Engenharia de Minas, Geologia e Geotécnica - 2000 a 2011	83
TABELA 10 - Distribuição dos Trabalhadores por Contratados Diretos e Terceirizados	97
TABELA 11 - Condições de Trabalho	98
TABELA 12 - Distribuição por Escolaridade dos Contratados Diretamente e Terceirizados	98

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 1: FORMAS CONTEMPORÂNEAS DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO	16
1.1 Conceito e Espécies	16
1.2 Estatística do Trabalho Análogo ao de Escravo no Mundo e no Brasil	31
<i>1.2.1 Estatística de Trabalho Análogo ao de Escravo no Estado de Minas Gerais</i>	<i>38</i>
1.3 Legislação Internacional e Nacional	44
1.4 Objetividade Jurídica do Crime nos Tribunais Superiores	52
1.5 Criminal Compliance	64
CAPÍTULO 2: EXPLORAÇÃO DO TRABALHO NA CADEIA MINERADORA	75
2.1 No Mundo e no Brasil	75
2.2 Multinacionais	87
2.3 Terceirização	90
<i>2.3.1 Terceirização na Cadeia Produtiva e a Responsabilidade do Tomador</i>	<i>95</i>
<i>2.3.2 Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467 de 13 de junho de 2017</i>	<i>105</i>
<i>2.3.3 Dumping Social</i>	<i>112</i>
<i>2.3.4 Princípios das Empresas Multinacionais Criados por John Ruggie</i>	<i>124</i>
CAPÍTULO 3: ESTUDO DE CASO NO ESTADO DE MINAS GERAIS	130
3.1 Relatório da Pesquisa de Campo Realizada na Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração (CBMM) e na Câmara Municipal, Ambos de Araxá/MG	130
<i>3.1.1 Sobre o Minério, Reserva, Produção Exportação, Importação e Consumo Interno de Nióbio</i>	<i>133</i>
<i>3.1.2 Código de Ética e Conduta e Política de Compliance da CBMM</i>	<i>140</i>
<i>3.1.3 Meio Ambiente, Ações Comunitárias, Apoio Cultural e Organizações Internacionais</i>	<i>148</i>
<i>3.1.4 Pesquisas em Jornais sobre Demissões em Massa dos Empregados</i>	<i>154</i>
<i>3.1.5 Entrevista com um Vereador da Câmara Municipal de Araxá/MG</i>	<i>156</i>

<i>3.1.6 Pesquisa de Demandas Trabalhistas Contra a CBMM no Poder Judiciário</i>	159
3.1.6.1 Meio Ambiente do Trabalho: Relações Trabalhistas	162
3.1.6.2 Direitos Trabalhistas dos Terceirizados	165
CONCLUSÃO	177
REFERÊNCIAS	183
APÊNDICE	210
APÊNDICE A	211
ANEXOS	213
ANEXO A	214
ANEXO B	218
ANEXO C	219
ANEXO D	220

INTRODUÇÃO

Onde nasceram os Direitos Humanos? A resposta dependerá do ponto de vista. Partindo do ponto filosófico, remonta até o Estoicismo Grego, por volta dos séculos II e III a.C. Partindo de uma perspectiva religiosa, encontra-se as passagens do “Sermão da Montanha”. Sob a ótica da história política, pode-se considerar a assinatura da *Magna Charta Libertatum*, em 1.215, pelo então João Sem Terra como um evento significativo. Já sob o ponto de vista histórico social, esse advento abarca todas as lutas sociais que interferiram, impulsionaram, retardaram, ou modificaram o desenvolvimento e efetividade dos direitos humanos na sociedade (TRINDADE, 1998).

Nesse sentido, a história não é precisamente uma sequência de fatos, totalidade ou caos, é também memória, descontinuidade, manipulação, saber, poder, processo e resultado. Especificamente no caso dos direitos humanos, sua definição jurídica e institucional constituiu-se em um quadro com as importantes conquistas proporcionadas pelas revoluções (LUCAS, 2009).

Assim, sob a concepção atual dos direitos humanos, todas as pessoas devem possuir o direito à vida, à saúde, à educação, ao trabalho, à liberdade individual e à liberdade de expressão, entre outros, independentemente de sua raça, gênero, nacionalidade, etnia, idioma e religião, ou seja, esses direitos compõem um conjunto orgânico de direitos indivisíveis, indissociáveis e interdependentes. São considerados indivisíveis por não ser possível contemplá-los pela metade, indissociáveis por um direito não se sustentar sem os outros, e interdependentes, por não ser possível colocá-los em oposição, uma vez que a efetivação de um exige a concretização do outro (ARAÚJO; AQUINO, 2002).

Porém, no contexto globalizado, esses direitos são ameaçados pela atuação inconsequente de empresas multinacionais instaladas pelo mundo, logo, a ausência de mecanismos juridicamente efetivos facilitam a ocorrência de atividades ilícitas por parte das empresas, resultando em violações dos direitos humanos, o que ocorre, especialmente, nos países mais pobres. Como consequência, existe na contemporaneidade a necessidade latente da adoção de medidas coercitivas para estabelecerem parâmetros a serem adotados pelas empresas internacionais, que obtém maior lucratividade e menores despesas a partir da desvalorização e esgotamento dos trabalhadores.

Nos países periféricos e em desenvolvimento, com maior permissividade legal, essas empresas devastam os recursos naturais, renováveis ou não, e deslocam populações inteiras, muitas vezes desmobilizadas e indefesas, a fim de implantarem seus megaempreendimentos. Ocorre, dessa maneira, a concreta violação dos direitos humanos, em especial, do princípio da dignidade da pessoa humana, que é transgredido por meio da exploração de trabalhadores com atitudes muito aquém do considerado ilícito pelo Direito Trabalhista (BORGES, 2015).

Nesse viés, as multinacionais, em virtude de seu alto poder econômico, buscam se instalar em países não desenvolvidos, pois esses países concedem incentivos fiscais diante da expectativa de crescimento econômico. Contudo, nos locais onde a mão de obra é barata e não valorizada, acaba sendo um atrativo burlar a legislação vigente, ainda mais se não houver fiscalização efetiva. Portanto, a aceitação de trabalhos em condições indignas decorre da vulnerabilidade social e da necessidade de sobrevivência de desempregados e trabalhadores sem qualificação.

Diante disso, o tema da presente dissertação é de extrema importância, visto tratar-se de aspectos vivenciados na humanidade em períodos de escravidão que já foram abolidos do ordenamento jurídico. Sua urgência encontra-se no fato de existir resquícios dessa forma de exploração no trabalho nos dias atuais, porém, adaptadas à nova realidade social, como o trabalho análogo ao de escravo.

A importância do tema é de caráter humanitário, pois atinge todos os dias milhares de trabalhadores e famílias pelo mundo, distribuídos em menor e maior grau de acordo com o desenvolvimento econômico de cada país. No ano de 2016, 45 milhões e 800 mil pessoas foram submetidas ao trabalho escravo contemporâneo pelo mundo, cujas maiores ocorrências estão em países subdesenvolvidos e em desenvolvimento.

Questiona-se porque essa problemática se mantém na sociedade durante séculos e se adapta conforme a mesma. Para responder essa questão, deve-se considerar o fato de ser a segunda atividade ilícita mais lucrativa do mundo, o que deixa evidente a valorização do dinheiro em detrimento da vida humana explorada.

Assim, inicialmente os objetivos gerais dessa dissertação foram estudar quais são as quatro modalidades de execução do trabalho análogo ao de escravo e as formas equiparadas proibidas pelo Código Penal. A saber: trabalho forçado/obrigatório; jornada exaustiva; condição degradante; servidão por dívida; cerceamento de uso de transporte; vigilância ostensiva e apoderamento de documentos.

Os demais objetivos gerais foram: examinar a importância da extração mineral pautada no cumprimento dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos e adotados pelo Brasil, principalmente no que tange ao trabalho análogo ao de escravo; identificar na legislação, nacional e internacional, quais as medidas utilizadas para a erradicação da ocorrência desse ilícito; abordar sobre a categoria de trabalhadores terceirizados, e, divulgar parâmetros das boas práticas Estatal e empresarial acerca dos direitos humanos.

Em relação aos objetivos específicos, a pesquisa de campo realizada na Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração (CBMM), localizada no estado de Minas Gerais na cidade de Araxá, iniciou-se a fim de constatar se a empresa adotava trabalho escravo contemporâneo e se possuía algum Programa de *Compliance*. Também buscou identificar quais eram as condições do meio ambiente de trabalho e as condições de prestação de serviço dos trabalhadores terceirizados, para analisar e colocar em comparativo com as demandas judiciais encontradas no sítio oficial do Tribunal Superior do Trabalho. Posteriormente, revelar o desfecho de cada processo e, discutir se esses desfechos apresentavam violações aos “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos” adotados pela ONU.

Como método de procedimento houve o levantamento de dados em pesquisa bibliográfica, a saber: legislação, doutrina, jurisprudência, artigos científicos, jornais, revistas, sítios eletrônicos oficiais e ONGs, diplomas internacionais, Convenções e Recomendações da OIT, entre outros.

Adotou-se também o método de pesquisa de campo, notadamente estudo de caso, com coleta de dados na visita técnica da CBMM, entrevistas com os prepostos da empresa e, de um membro do Poder Legislativo local. Houve coletas de dados da quantidade de processos trabalhistas em face da empresa no Poder Judiciário.

A abordagem da pesquisa de campo foi, sobretudo, qualitativa, na qual não se preocupa com a representatividade numérica, mas sim, com o aprofundamento da compreensão da realidade fática encontrada para revelar o ponto de vista técnico do pesquisador.

O projeto da presente pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, campus de Franca/SP, e obteve parecer favorável (ANEXO D).

Diante disso, a dissertação é dividida em três capítulos. O Capítulo 1 trata sobre as formas contemporâneas de trabalho análogo ao de escravo, conceito, espécies, estatísticas de

sua ocorrência no mundo e no Brasil, sobre os diplomas internacionais e nacionais acerca do tema.

Explana a objetividade jurídica do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça. Evidencia a divergência jurisprudencial da matéria produzida pelos Tribunais Regionais Federais, o que compromete a segurança jurídica e proporciona a impunidade dos transgressores. Aborda também sobre o instituto do *Criminal Compliance*, com um breve aparato histórico, conceito, legislação, projeto de *compliance* e importância.

No Capítulo 2 o recorte epistemológico refere-se às multinacionais, pois muitas vezes seu poderio econômico suplanta a capacidade de proteção legal e efetiva de trabalhadores, além de que as atividades econômicas geradas propiciam novas receitas tributárias que seduzem economias mais vulneráveis e dependentes de investimentos estrangeiros.

Discorre também sobre a terceirização, conceito, legislação, aspectos negativos e dados estatísticos demonstrando que os terceirizados trabalham mais e ganham menos, têm maior número de acidentes de trabalho, inclusive em casos de óbito. Os dados foram analisados em comparação com os contratados diretamente.

A finalidade da terceirização é aumentar o lucro com o crescimento da produtividade e no desenvolvimento de novos produtos, ao mesmo tempo que reduz os custos com funcionários, muitas vezes, por meio de baixa remuneração, alta jornada de trabalho e pouco ou nenhum investimento em melhoria na condição de trabalho, que fica sob a responsabilidade da subcontratada.

Na situação de contratados pela empresa prestadora de serviço, os funcionários são mais expostos as violações de direitos, como exploração do trabalho análogo ao de escravo, risco à saúde, jornada de trabalho excessiva, inadimplência de salários e outras remunerações trabalhistas.

O Capítulo 2 dedica-se também a discorrer sobre a terceirização na cadeia produtiva e a responsabilidade do tomador de serviço, além das promulgações das Leis de números 13.429/2017 e 13.467/2017 que tratam sobre a prestação de serviço pelos terceirizados e sobre a Reforma Trabalhista, respectivamente.

A Reforma Trabalhista causou impacto diante do cenário global pela provável violação de preceitos internacionais já ratificados e, por isso, o Brasil foi incluído na “lista suja” dos 24 países que afrontam as convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Ainda no mesmo capítulo, há um tópico sobre o instituto do *duming* social, que, embora não tenha sido normatizado no ordenamento jurídico pátrio, possui reflexos no Brasil. E, por fim, um tópico sobre os “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos” criados por John Ruggie e adotados pela Organização das Nações Unidas.

Na sequência, o Capítulo 3 é pautado na pesquisa empírica ocorrida na CBMM, realizada pela equipe de pesquisadores da UNESP, campus de Franca/SP, do Programa de Pós-Graduação em Direito. Os pesquisadores verificaram se acontecem violações aos direitos humanos e/ou se existem medidas benevolentes que impedem tais transgressões legislativas, tanto na cadeia produtiva quanto nas empresas terceirizadas, como forma de garantir a sustentabilidade da empresa de mineração.

Da pesquisa empírica foi elaborado um Relatório que compreende um breve estudo sobre o minério de nióbio, questões sobre exportação e importação, abarca o Código de Ética e Conduta e Política de *Compliance* da CBMM, e perpassa publicações em jornais que noticiaram demissões em massa dos empregados, além de trazer uma entrevista com um vereador da Câmara Municipal de Araxá/MG.

Encerrando o capítulo, foi feito um levantamento no Poder Judiciário sobre as demandas processuais que envolvem a CBMM, revelando dados e informações omitidos na ocasião da visitação, contraponto que acredita-se ser, diante de todas as problematizações levantadas, de suma importância.

CAPÍTULO 1: FORMAS CONTEMPORÂNEAS DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

1.1 Conceito e Espécies

A análise das formas de trabalho e dos sistemas de produção ao longo da história da humanidade demonstra que a escravidão é uma instituição existente desde a Antiguidade. Tanto na Grécia Clássica quanto no Antigo Império Romano Ocidental houveram sistemas de escravidão branca, onde camponeses endividados, prisioneiros de guerra e estrangeiros trazidos do Oriente eram submetidos ao trabalho forçado. A princípio, o serviço era predominantemente agrícola, se estendendo posteriormente para o transporte marítimo, a cadeia mineradora e aos ofícios artesanais (LIBBY; PAIVA, 2010, p. 13).

No Brasil, a instituição da escravidão decorreu de sua colonização por Portugal, na qual os portugueses trouxeram esse modelo de trabalho no começo do século XVI para dar suporte à produção açucareira. Inicialmente, a mão de obra provinha dos nativos brasileiros, isto é, os indígenas. Ao longo dos anos, esses povos foram se extinguindo devido às doenças trazidas pelos europeus, como varíola, rubéola e tifo. Em virtude disso, a mão de obra para exploração da colônia passou a ser do escravo negro trazido da África, que possuía maior resistência física e adaptação ao trabalho (LIBBY; PAIVA, 2010, p. 16-18).

Os indígenas resistiam à escravidão e por conhecerem o território brasileiro tinham facilidade nas fugas, uma vez que tal prática era incomum ao cotidiano de suas tribos. Já os africanos desconheciam o Brasil, provinham de povos diferentes com culturas e dialetos variados, o que dificultava sua organização, e em muitos casos também haviam sido escravizados dentro do próprio continente africano. Além disso, os portugueses possuíam experiência com a escravidão negra nas ilhas do Caribe e em outras colônias, fatores esses que contribuíram para a implantação da mão de obra africana e ao tráfico de milhões de escravos negros ao Brasil (BORIN, 2011, p. 47-57).

No entanto, após a Revolução Industrial, o Império Britânico passou a influenciar e pressionar as colônias a abolirem o sistema de produção escravocrata, inclusive a marinha inglesa afundava os navios negreiros no oceano Atlântico. Para os ingleses era um benefício o fim da escravidão e a implantação do trabalho assalariado, garantindo um mercado de consumo aos seus mais novos produtos industrializados (BORIN, 2011, p. 42).

Meados do século XIX, surgiram no Brasil o movimento abolicionista e o primeiro certificado de proteção aos escravos: a Lei Feijó, de 07 de novembro de 1831, que proibia a importação de escravos ao Brasil e declarava livres os escravos importados a partir daquela data (BRASIL, 1831). Contudo, essa lei obteve pouca efetividade, pois foi promulgada na intenção de atender às pressões inglesas e não em defesa ao fim da escravidão. Dessa maneira, o tráfico de escravos somente foi abolido verdadeiramente dezenove anos mais tarde, com a Lei Eusébio de Queiroz, de nº 581 de 04 de setembro de 1850 (BRASIL, 1850).

Outras medidas legais aboliram gradualmente a escravidão no país, como a aprovação da Lei do Ventre Livre, em 28 de setembro de 1871, que dava liberdade aos filhos de escravas que nascessem a partir daquela data (BRASIL, 1871), e, posteriormente, em 28 de setembro de 1885, foi decretada a Lei dos Sexagenários, nº 3.270, que libertava os escravos a partir dos 60 anos de idade (PAGANINE, 2015).

Contudo, apenas uma mínima parcela da população escrava foi contemplada pela Lei dos Sexagenários, pois as condições de vida e os maus tratos proporcionavam aos escravos uma expectativa de vida muito baixa, que, nesse período, era em torno de 19 anos, enquanto um brasileiro não escravo tinha a expectativa de vida aproximadamente de 27 anos (CARDOSO, 2008).

As colônias de Peru e Venezuela aboliram a escravidão em 1854, tornando o Brasil o único país escravocrata da América do Sul, mantendo esse fato até a promulgação da Lei Áurea em 13 de maio de 1888, que colocou o fim definitivamente da escravidão no país (LIBBY; PAIVA, 2010, p. 76-77).

Enquanto no Brasil ainda vigorava o Império, a escravidão era permitida, pois o escravo era considerado desumano e não a vítima, e no Código Penal de 1830 existia apenas o crime de redução à escravidão de pessoa livre, com pena de 3 a 9 anos. Já o Código de 1890 não fez menção alguma sobre reduzir alguém à escravidão, uma vez que a escravidão foi abolida em 1888. Por fim, o Código de 1940 foi o responsável por criminalizar essa conduta (HADDAD, 2017, p. 130).

Todavia, ainda que o escravismo foi abolido no Brasil no final do século XIX, a escravidão contemporânea se processa de maneira adaptada à globalização. O trabalho escravo na atualidade se alia às forças econômicas e sociais das organizações nacionais ou multinacionais, transformando em uma problemática social e política que agride os direitos à cidadania. Essa questão se torna desafiadora e complexa quando analisado seu processo

histórico de acordo com as mudanças econômicas, políticas, sociais e culturais da sociedade (TREVISAN, 2015, p. 68).

Os modos como as pessoas são submetidas ao trabalho escravo, isto é, como são tratadas e forçadas a esse serviço, distinguem-se da escravidão da antiguidade clássica e da escravidão moderna, porém “o tratamento desumano, a restrição à liberdade e o processo de ‘coisificação’ são similares, constituindo-se na mais clara antítese ao trabalho decente” (CREMONINI, 2012, p. 128).

A fim de conceituar a escravidão contemporânea, Rodrigo Schwarz (2008, p. 110) trata que a mesma “caracteriza-se a partir da supressão, de fato, do *status libertatis* da pessoa, sujeitando-a ao completo e discricionário poder de outrem”, significando, portanto, a retirada da liberdade individual em função do poderio de outro.

Já Larissa Cremonini (2012, p. 132) destaca que a escravidão moderna é marcada pela “coisificação do homem”, reduzindo o trabalhador a um objeto no âmbito de produção, o que nega a sua condição de ser humano, afronta a sua dignidade e limita sua liberdade física, moral ou psicológica, tanto pela servidão por dívida quanto pelas condições degradantes de labor.

A escravidão contemporânea é a expressão da circunstância de vulnerabilidade e miséria de trabalhadores, somado à relativa fragilidade da rede de proteção. O que obrigam os mesmos, para que possam sobreviver e amparar suas famílias, em muitos casos, aceitarem condições precárias e degradantes de serviço, tanto no âmbito rural quanto urbano (ABRAMO, 2011, p. 06).

Desse modo, para definir o conceito de reduzir alguém ao trabalho análogo ao de escravo e suas espécies é necessário analisar o Código Penal brasileiro. A definição do Código de 1940 foi estabelecida de maneira genérica, não traçando sua caracterização, e por isso, necessitava de interpretação, a seguir: “Art. 149. Reduzir alguém à condição análoga à de escravo. Pena – reclusão, de 2 (dois) a 8 (oito) anos” (BRASIL, 1940).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho¹ (OIT), essa generalização dificultava o estabelecimento de políticas públicas para o combate ao delito, sendo necessário um termo que delimitasse esse fenômeno amplo e complexo, e esclarecesse “não se tratar de

¹ A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em inglês *International Labour Organization*, é uma agência multilateral das Nações Unidas que busca o cumprimento das normas internacionais em relação ao exercício do trabalho no mundo. Tem como missão promover oportunidades para que homens e mulheres tenham acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

uma prática secular de exploração do trabalho ou de um simples crime contra os direitos trabalhistas, mas de uma total negação de direitos e, assim, um crime contra os direitos humanos do trabalhador” (OIT, 2014, p. 23).

Assim, em 11 de dezembro de 2003, a Lei nº 10.803 alterou o artigo supracitado, produzindo “modificações significativas no tocante aos elementos que levam à caracterização da norma penal incriminadora” (BRITO FILHO, 2014, p. 291). *Ipsis litteris*:

Art. 149. Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho (BRASIL, 2003).

Essa nova disposição deu suporte fático a atuação de fiscalização por parte do poder público, uma vez que o legislador discriminou quais atos constituem o trabalho escravo contemporâneo. O que cria uma base normativa, inclusive, para a atuação dos magistrados de condenar os infratores desse crime, ao invés de socorrer em jurisprudências ou diplomas internacionais ratificados pelo Brasil para chegar a uma conceituação ou discriminação do que seria trabalho análogo ao de escravo.

A redação do Código Penal de 1940 simplesmente descrevia que aquele que reduzisse alguém ao trabalho escravo teria pena de reclusão de 2 a 8 anos, porém, não era explícito o que consistia o “reduzir”, impondo aos agentes de fiscalização e magistrados a procurarem em outros arcabouços do ordenamento jurídico a identificação do crime.

De acordo com a nova redação desse artigo, reduzir alguém ao trabalho análogo ao de escravo consiste em submeter o empregado ao trabalho forçado e/ou a jornada exaustiva, de modo a sujeitá-lo à condição degradante no ambiente de trabalho, ou restringir o direito de ir e vir do trabalhador por meio de dívidas contraídas com o preposto e/ou empregador.

O conceito de trabalho análogo ao de escravo sofreu um desenvolvimento interpretativo no decorrer dos anos e o mais aceito na doutrina e pelo Supremo Tribunal Federal² (STF) é o desenvolvido por José Cláudio de Brito Filho, “que considera o trabalho escravo contemporâneo como sendo uma antítese do trabalho decente, e, portanto, daquele que é prestado de forma digna” (FREITAS; MESQUITA, 2016a).

Para a OIT o trabalho decente compreende a “promoção de oportunidades para mulheres e homens do mundo para conseguir um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e capaz de garantir uma vida digna”, ou seja, fundamentado nos quatro objetivos estratégicos da OIT: “a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho; b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) fortalecimento do diálogo social” (ONU, 2018).

José Brito Filho (2014, p. 291) trata que nos casos de trabalho análogo ao de escravo o primeiro passo é identificar a relação que envolve o trabalhador prestador de serviços e o tomador desses serviços, mesmo que essa prestação tenha sido intermediada por preposto, “laranja” ou qualquer outra pessoa, independente da relação estar eivada de ilicitude.

À vista disso, passa-se a análise de cada uma das modalidades de execução do trabalho análogo ao de escravo previstas no *caput* do art. 149 do Código Penal, quais sejam: 1. Trabalho Forçado ou Obrigatório; 2. Jornada Exaustiva; 3. Condição Degradante e; 4. Servidão por Dívida.

1. Trabalho Forçado ou Obrigatório: na Convenção nº 29 da OIT, art. 2. 1, trata que esse trabalho “designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade” (OIT, 1930). Complementa Eduardo Cabette (2012, p. 112) que configura quando o empregado é privado de escolher e de executar ou não determinada atividade laborativa, sendo forçado a desempenhá-la.

2. Jornada Exaustiva: de modo geral é a atividade que excede ao limite razoável legal, configurando a precarização da condição humana de trabalho (CABETTE, 2012, p. 112). Ressalta-se que essa modalidade não está adstrita ao fator horas, logo, verifica-se quando o

² O Supremo Tribunal Federal (STF) é o órgão de cúpula do Poder Judiciário, e a ele compete, precipuamente, a guarda da Constituição, conforme definido no art. 102 da Constituição da República. É composto por 11 ministros, todos brasileiros natos, escolhidos dentre cidadãos com mais de 35 e menos de 65 anos de idade, de notável saber jurídico e reputação ilibada, e nomeados pelo Presidente da República, após aprovação da escolha pela maioria absoluta do Senado Federal. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/textos/verTexto.asp?servico=sobreStfConhecaStfInstitucional>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

empregador e/ou preposto exige do empregado a prestação de uma atividade que vai além das forças de trabalho, comprometendo sua saúde física e mental (FREITAS; MESQUITA, 2016a).

3. Condição Degradante: A humilhação feita ao trabalhador pelo empregador e/ou preposto pode ser de diversas formas, por exemplo: inexistência de água potável e alojamento adequado, falta de instalação sanitária apropriada, falta de cozinha para preparo e consumo de alimentação, dentre outras maneiras negatórias de direitos básicos do trabalhador (CAMPOS; RAFAEL, 2017).

4. Servidão por Dívida: quando o empregado é impedido de abandonar o trabalho em decorrência de dívidas contraídas com o próprio empregador. Nesses casos, geralmente, a vítima é seduzida com promessas de vantagens econômicas e, quando iniciado o trabalho contrai dívidas, pois é obrigada a adquirir do próprio empregador alimentos, vestimentas, ferramentas, remédios, entre outros. Assim, o trabalhador acaba utilizando os valores que deveria receber como pagamento para tentar quitar seu débito, ficando em situação de submissão, impedido de abandonar o posto de trabalho até o pagamento das despesas (CABETTE, 2012, p. 112-113).

Para caracterizar o labor ilegal não precisa haver a combinação das quatro modalidades de execução explanadas acima, “a presença de apenas um dos fatores já é suficiente para punir o responsável pela prática desse delito” (OIT, 2011, p. 27). Bem como não é necessário que o trabalhador seja transportado de um lugar a outro, nem que seja enclausurado ou violentado (BITENCOURT, 2012, p. 1068).

“O trabalho análogo ao de escravo está fortemente associado à execução de atividades manuais, com baixa qualificação e geralmente com prazo determinado para sua execução, tanto no meio rural quanto no urbano” (ROSTON, 2017, p. 42).

Aliás, não é qualquer transgressão de direito trabalhista que caracteriza o ilícito, sendo hipótese em casos onde ocorre violação trabalhista intensa e persistente, atingindo um nível absurdo, na qual submete o empregado ao trabalho forçado, a jornada exaustiva ou a condição degradante, com a privação de liberdade e de dignidade. Mesmo se não houver coação direta contra a liberdade de ir e vir, será hipótese de sujeição a tratamento análogo ao de escravo (STF, 2017a).

Um caso importante para a conceituação e caracterização do trabalho análogo ao de escravo no Brasil foi o dos trabalhadores da Fazenda Brasil Verde, de grande repercussão

internacional, na qual o governo atuou sem observar as convenções e ao ordenamento jurídico pátrio ratificados.

Na Fazenda Brasil Verde, situada no município de Barras, no estado do Piauí, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel³ (GEFM) realizou, entre os anos de 1997 e 2000, fiscalização e resgate de trabalhadores. O caso foi levado à Comissão Interamericana de Direitos Humanos⁴ (CIDH), pois eram evidentes as violações de direitos que caracterizaram trabalho em condições degradantes, a saber: 1. Pernoite em barracos ou galpões sem estrutura para higiene, proteção contra intempéries ou local para a guarda de pertences; 2. Ausência de água para o consumo e armazenamento em recipientes inadequados; 3. Alimentação insuficiente e de má qualidade, com desconto nos salários; 4. Ausência de instalações sanitárias ou instalações sem condições de uso com higiene e privacidade; 5. Trabalhadores doentes sem atendimento médico, além dos descontos pelo fornecimento de medicamentos; cumprimento de jornadas exaustivas; 6. Ausência de pagamento de salários em virtude dos descontos abusivos e das metas difíceis de alcançar (ROSTON, 2017, p. 41-42).

Os casos submetidos à CIDH são de trabalhadores de baixa qualificação e alta vulnerabilidade, que geralmente possuem determinadas características, como: relação de emprego informal; uso de intermediadores ilegais ou “laranjas” na exploração de mão de obra, com intuito de afastar a responsabilidade trabalhista do dono da propriedade; pagamento da remuneração por produção ou por diária, sem garantia do salário mínimo; não fornecimento de ferramentas e equipamentos de proteção ou quando há o fornecimento, com desconto do seu valor; não pagamento de remuneração nos dias em que o trabalhador encontra-se doente, ou quando a máquina encontra-se quebrada, ou quando não havia condições climáticas para a prestação do serviço; desconto abusivo pelo fornecimento de moradia e alimentação; ausência de pagamento em espécie; adoção de sistemas precários de anotação de crédito e débito, como em cadernos; ausência de providências para eliminação ou neutralização dos riscos laborais e

³ O Grupo Especial de Fiscalização Móvel Criado (GEFM), criado em 1995, foi essencial para que a OIT reconhecesse o Brasil como referência na luta contra a exploração da mão de obra escrava. O GEFM é ligado à Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e formado por Auditores Fiscais do Trabalho que coordenam as operações de campo, por Policiais Federais e por procuradores do Ministério Público do Trabalho (MPT). Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/combate-ao-trabalho-escravo/gefm.aspx>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

⁴ A Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) é uma instituição judiciária autônoma, cujo objetivo é a aplicação e a interpretação da Convenção Americana sobre Direitos Humanos. A Comissão exerce suas funções em conformidade com as disposições da citada Convenção e de um Estatuto. Disponível em: <<http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/v.Estatuto.Corte.htm>>. Acesso: em 22 nov. 2017.

ambientais; ausência de prestação de socorro aos trabalhadores acidentados ou doentes (ROSTON, 2017, p. 42-43).

Em pesquisa de campo realizada pelos pesquisadores do Grupo de Estudo e Pesquisa Trabalho Escravo Contemporâneo⁵ (GPTEC), nos anos de 2006 e 2007, nos estados do Pará, Mato Grosso, Bahia e Goiás, foram realizadas entrevistas com 121 trabalhadores resgatados. Uma das perguntas foi qual era a definição de trabalho escravo para eles, ou seja, quais os elementos que, para eles, caracterizavam essa condição. Nas respostas foram encontrados os seguintes aspectos: 38,8% acreditavam ser a ausência de remuneração ou pagamento insuficiente; 36,3% os maus tratos, humilhação e a jornada exaustiva; 28,9% condições precárias de trabalho; 24,7% a privação de liberdade; e 4,1% a ausência de carteira assinada (OIT, 2011, p. 27-28).

O pagamento insuficiente ou a não remuneração foi o elemento mais frequente, segundo os trabalhadores: “a pessoa que vai trabalhar na fazenda a vida inteira trabalhando sem ganhar quase nada [...] na hora do acerto de conta, ele [o gato] é desonesto, não paga certo” (OIT, 2011, p. 29-30).

Já os maus tratos se davam por meio de xingamentos e agressões, desqualificando e submetendo moralmente o trabalhador à vontade de outro, privando-o de sua autonomia, mesmo sem a prisão física (OIT, 2011, p. 29-30).

Um termo recorrente nas respostas também foi “humilhação”, inclusive um dos trabalhadores comparou a escravidão contemporânea com os castigos físicos durante a época colonial, “de primeiro [a escravidão] era quando trabalhava apanhando, hoje quando trabalha humilhado [...] tratar das pessoas como quem trata de um bicho [...] se o peão senta um instante chega gritando, maltratando, arrogante” (OIT, 2011, p. 30).

Os relatos dos trabalhadores resgatados são de extrema importância por revelarem realidades de vida e de trabalho que ocorrem em um mundo paralelo ao cumprimento das leis e do respeito ao princípio da dignidade humana. Os resgatados, muitas vezes, não são alfabetizados e possuem falta de qualificação profissional, assim, submetem-se a esse labor por necessidade de sobrevivência e, ficam presos em uma cadeia interminável de transgressões, tanto físicas quanto psicológicas.

⁵ O Grupo de Pesquisa Trabalho Escravo Contemporâneo (GPTEC), criado em 2003, faz parte do Núcleo de Estudos de Políticas Públicas em Direitos Humanos (NEPP-DH), do Centro de Filosofia e Ciências Humanas (CFCH), da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e contribui para a produção e difusão de conhecimento sobre o tema, atendendo à vocação universitária para o ensino, a pesquisa e a extensão. Disponível em: <<http://www.gptec.cfch.ufrj.br/quem-somos/>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

Dessa forma, a OIT preocupada com a reinserção dos trabalhadores resgatados ao mercado de trabalho, criou em 2009 um projeto chamado *Ação Integrada*, que está sendo desenvolvido no estado de Mato Grosso. A organização dá apoio técnico e institucional, bem como oferece formação profissional às pessoas em situação de risco ou que foram resgatadas de condições análogas à de escravidão. Os cursos podem durar de 2 a 6 meses e incluem várias formações, como: gestão empresarial e cidadania, conhecimentos de informática, saúde e segurança no trabalho, primeiros socorros, alvenaria, mecanização agrícola, construção civil, direitos e deveres trabalhistas (ONU, 2016).

De acordo com os dados dos trabalhadores que frequentaram ou frequentam os cursos, 4 em cada 5 não sabem ler e nem escrever. “Geralmente, são homens jovens de áreas rurais que caem no ciclo-vicioso do trabalho forçado durante a infância” (ONU, 2016).

Nesse projeto “os trabalhadores recebem atendimento psicossocial, nivelamento educacional, capacitação profissional e aconselhamento sobre as políticas governamentais de desenvolvimento social, educação e saúde das quais eles podem se beneficiarem” (ONU, 2016).

Ainda sobre o art. 149 do Código Penal, as figuras ou condutas equiparadas à submissão à condição análoga ao de escravo estão previstas no §1º, incisos I e II, a saber: cercear o uso de transporte do empregado, manter vigilância ostensiva no local de serviço ou apoderar dos documentos pessoais do trabalhador, todos com o propósito de mantê-lo retido no local de prestação do serviço.

O bem jurídico amparado nesse delito é a liberdade individual, isto é, *status libertatis*, assegurado na Carta Magna de 1988, em virtude de ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, o que transforma o ser humano em objeto e o submete à ordem de outrem. Reside nesse ponto a essência do crime, ou seja, a relação de sujeição de uma pessoa a outra, existindo dois sujeitos: o ativo, senhor e dono, e, o passivo, trabalhador e vítima (BITENCOURT, 2012, p. 1062-1063).

Nos casos em que a vítima alegar consentimento do labor que estava sendo submetida, compreende-se este consentimento como irrelevante, uma vez que não afasta a contrariedade do ato ao ordenamento jurídico, em virtude do bem jurídico tutelado ser indisponível, até porque o consentimento pode estar eivado de vícios (BITENCOURT, 2012, p. 1062-1063).

No que tange ao sujeito ativo, pode ser qualquer empregador, por ser considerado crime comum, o que não exige qualidade ou condição particular do autor. Quanto ao sujeito passivo, é aquele que se encontrar na condição de contratado, empregado, empreiteiro ou operário. Em

outras palavras, a vítima, independentemente de sua idade, gênero, raça e religião. É necessário que exista, evidentemente, entre esses dois sujeitos, uma relação ou vínculo trabalhista (BITENCOURT, 2012, p. 1064).

Para a conceituação do trabalho análogo ao de escravo, é importante destacar também que no dia 16 de outubro de 2017, o Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, assinou a Portaria nº 1.129, de 13 de outubro de 2017, publicada no Diário Oficial da União pelo Ministério do Trabalho (MT). A portaria dispõe sobre os conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas às de escravo, com a finalidade tanto de conceder seguro-desemprego à vítima que for resgatada em fiscalização promovida por auditores fiscais do trabalho, quanto de alterar a maneira como é feita a inclusão de nomes no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a essas condições, ferramenta também conhecida como "Lista Suja".

Para o Ministério do Trabalho a portaria aprimorou e deu segurança jurídica à atuação do governo Brasileiro, entre as principais medidas decorrentes da portaria, estão as seguintes: a partir da publicação, uma investigação criminal será aberta de forma simultânea à emissão do auto de infração; a Polícia Federal estará presente nas ações; e as multas terão aumentos que, em alguns casos, chegarão a 500% (MTE, 2017).

Em nota, o governo do Brasil afirmou que a fiscalização mais severa, as multas elevadas e a participação da Polícia Federal estão entre as medidas que garantem a punição adequada para quem cometer o delito. Mudanças advindas com a portaria do MT que criou regras mais claras, a fim de evitar falhas no processo de punição, inclusive acabando com a dúvida conceitual do que é trabalho análogo ao de escravo, trabalho forçado, jornada exaustiva e condição degradante (BRASIL, 2017a). A seguir, conceitos trazidos:

Art. 1º [...] considerar-se-á:

I - trabalho forçado: aquele exercido sem o consentimento por parte do trabalhador e que lhe retire a possibilidade de expressar sua vontade;

II - jornada exaustiva: a submissão do trabalhador, contra a sua vontade e com privação do direito de ir e vir, a trabalho fora dos ditames legais aplicáveis à sua categoria;

III - condição degradante: caracterizada por atos comissivos de violação dos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, consubstanciados no cerceamento da liberdade de ir e vir, seja por meios morais ou físicos, e que impliquem na privação da sua dignidade;

IV - condição análoga à de escravo:

a) a submissão do trabalhador ao trabalho exigido sob ameaça de punição, com uso de coação, realizado de maneira involuntária;

b) o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho em razão de dívida

contraída com o empregador ou preposto, caracterizando isolamento geográfico;
c) a manutenção de segurança armada com o fim de reter o trabalhador no local de trabalho em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto; (BRASIL, 2017b).

O art. 149 do Código Penal não trata com detalhes o que é cada modalidade de execução, diferentemente da portaria que traça um perfil para cada, especificando-os. O que reduz a margem de atuação dos agentes de fiscalização móvel, uma vez que a doutrina, a jurisprudência, os tratados e as convenções internacionais já pacificaram o tema. Por isso, a portaria tem sido objeto de críticas e discussões.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério Público Federal (MPF) expediram, no dia 17 de outubro de 2017, a Recomendação nº 38 que aconselha a revogação da portaria, considerando que o texto modifica o conceito de trabalho escravo e traz novas regras sobre a publicação da “Lista Suja” para empregadores que adotarem tal prática (MPT, 2017a).

Na recomendação o MPT e o MPF afirmam que a portaria é manifestamente ilegal, porque “contraria frontalmente o que prevê o artigo 149 do Código Penal e as Convenções 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao condicionar a caracterização do trabalho escravo contemporâneo à restrição da liberdade de locomoção da vítima” (MPT, 2017b).

Além disso, a recomendação discorre sobre o procedimento preparatório que apura a ilegalidade da portaria, visando “à melhoria dos serviços de relevância pública, bem como o respeito aos interesses, direitos e bens cuja defesa lhe cabe promover, fixando prazo razoável para a adoção das providências cabíveis” (MPU, 2017).

Trataram também sobre os conceitos equivocados e tecnicamente falhos dos elementos que caracterizam o trabalho análogo ao de escravo, especialmente nos casos de condição degradante de trabalho e jornada exaustiva, discordando com a jurisprudência do STF (MPT, 2017b).

Além da recomendação, em nota no dia 19 de outubro de 2017 a OIT criticou a mudança no conceito do ilícito editado pela portaria, defendendo que as alterações podem enfraquecer as ações de fiscalização, aumentar a desproteção e vulnerar parcela da população brasileira já fragilizada, além de desrespeitar a definição conceitual trazida no art. 149 do Código Penal que estava alinhado às Convenções Internacionais da OIT (ONU, 2017b).

A OIT declarou também que o governo continue tomando medidas necessárias para a “Lista Suja” ser regularmente publicada e de forma transparente, *in verbis*:

No que concerne à “Lista Suja”, o Comitê ressaltou que o cadastro é uma importante ferramenta para a sociedade, mas também para as empresas, na medida em que se constitui como um mecanismo de monitoramento de cadeias produtivas, amplamente utilizado por importantes setores econômicos preocupados com a efetiva conformidade trabalhista. Dessa maneira, o Comitê encorajou que o governo continuasse tomando todas as medidas necessárias para que a Lista fosse publicada regularmente e da maneira mais transparente possível. É fundamental que a definição da Lista seja um ato técnico e isento, oriundo dos profissionais de fiscalização que possuem conhecimento dos fatos encontrados (ONU, 2017b).

A “Lista Suja” constitui medida importante para o combate ao trabalho escravo contemporâneo, uma vez que o nome do empregador, jurídico ou físico, catalogado na lista, fica disponível ao acesso público. Contudo, as mudanças advindas da portaria dificultaram os procedimentos para que o nome do empregador fosse inserido na lista, com a necessidade de juntar documentos que antes não eram obrigatórios, burocratizando ainda mais o procedimento.

A OIT afirmou também que modificações legislativas acerca desse crime devem ser realizadas a partir de amplo debate democrático, caso contrário, revisões podem resultar em conceitos que descaracterizam o ilícito. Nas palavras da organização: “seria lamentável ver o país recuar com relação aos instrumentos já estabelecidos, sem substituí-los ou complementá-los por outros que tenham o objetivo de trazer ainda mais proteção aos trabalhadores e trabalhadoras” (ONU, 2017b).

Além da Recomendação nº 38 e do pronunciamento da OIT, houve também a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 489 do Distrito Federal, movida pelo partido político Rede Sustentabilidade, com representação no Congresso Nacional. A ADPF sustenta que a portaria foi editada “com o inconfessável propósito de inviabilizar uma das mais importantes políticas públicas adotadas no Brasil para proteção e promoção da dignidade humana e dos direitos fundamentais: a política de combate ao trabalho escravo” (STF, 2017a). E, por esse motivo, apresenta uma série de problemas, a saber:

[...] (i) restringe indevidamente o conceito de “redução à condição análoga a escravo”; (ii) condiciona a inclusão do nome de empregador na “lista suja” do trabalho escravo e a sua divulgação à decisão do Ministro do Trabalho, introduzindo filtro político em questão de natureza estritamente técnica; (iii) cria inúmeros, graves e injustificáveis embaraços burocráticos à fiscalização

e à repressão do trabalho escravo realizada pelos auditores do trabalho”; (iv) concede anistia sub-reptícia aos empregadores já condenados por decisão irrecurável; e (v) elimina os requisitos mínimos antes exigidos para a celebração de Termos de Ajustamento de Conduta, viabilizando a “celebração de acordos absolutamente insatisfatórios, do ponto de vista da tutela dos direitos fundamentais e do interesse público” (STF, 2017a).

A Rede defendeu que a portaria descumpra os preceitos fundamentais da dignidade da pessoa humana e fere os objetivos da República Federativa do Brasil, que são: construir uma sociedade justa e igualitária; erradicar a pobreza e a marginalização; reduzir as desigualdades sociais e regionais e; promover o bem de todos, sem distinção de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer forma de discriminação. Viola também os direitos fundamentais à liberdade, à igualdade, à não submissão ao tratamento desumano ou degradante, ao acesso à informação e ao trabalho. Além dos princípios constitucionais da eficiência, da proibição do retrocesso social e da proporcionalidade. Todos descritos nos artigos 1º, III; 3º, I, III, IV; 5º, *caput*, III; 6º e 37, *caput* da Carta Magna de 1988 (STF, 2017a).

Em sede de liminar, a ADPF nº 489, no dia 24 de outubro de 2017, foi procedente, suspendendo os efeitos da portaria até o julgamento do mérito da ação, tendo como Relatora a Ministra Rosa Weber. A ministra considerou cabível a arguição e afirmou que a definição conceitual da portaria afetaria as ações e políticas públicas do país quanto ao combate ao trabalho escravo em três dimensões: 1ª repressiva: por repercutir nas fiscalizações realizadas pelo Ministério do Trabalho; 2ª pedagógico-preventiva: por disciplinar a inclusão de nomes de empregadores na “Lista Suja”; 3ª reparativa: por conceder o seguro-desemprego ao trabalhador resgatado (STF, 2017a).

As definições conceituais, muitas vezes restritivas, não coadunam com o exigido pelo ordenamento jurídico pátrio quanto aos instrumentos internacionais celebrados pelo Brasil e pela jurisprudência dos Tribunais relativos ao tema. Consequentemente, tais conceitos enfraquecem a proteção dos direitos em vez de protegê-los, inclusive, a exigência de ato prévio do Ministro do Trabalho para inclusão do empregador na “Lista Suja”, bem como para a divulgação dessa lista, são medidas administrativas que restringem as ações de fiscalização, ao invés de promoverem uma adequada e efetiva fiscalização (STF, 2017a).

Ademais, o art. 1º da portaria introduz o isolamento geográfico como elemento necessário para configuração do cerceamento de uso dos meios de transporte pelo trabalhador, e a presença de segurança armada como requisitos da retenção coercitiva do empregado no local de trabalho em razão de dívida contraída, afastando o conteúdo material da legislação de

repressão, o que deixa de cumprir com seu propósito. Contrariando, assim, o tipificado no art. 149 do Código Penal, cuja restrição da locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída se dá por qualquer meio (STF, 2017a).

Referente às condutas equiparadas, a portaria, indevidamente, as afastam do trabalho realizado em condição análoga à de escravo, o que diminuem os alcances das políticas de repressão, de prevenção e de reparação às vítimas (STF, 2017a).

Outro aspecto de retrocesso está no art. 5º, §ú, quando prescreve: “as decisões administrativas irrecorríveis de procedência do auto de infração, ou conjunto de autos de infração, anteriores à data de publicação desta Portaria valerão para o Cadastro após análise de adequação da hipótese aos conceitos ora estabelecidos”. O que configura anistia aos empregadores ao exigir que a análise seja feita de acordo com a nova hipótese traçada pela portaria (STF, 2017a).

Logo, o ato de impunidade aos ilícitos passados foi vedado pela CIDH que impôs recomendações no sentido contrário, como no caso da Fazenda Brasil Verdade, onde a Comissão destacou a omissão do Poder Público na repressão das condutas ilícitas e responsabilizações, determinando que o Brasil adotasse medidas legislativas e administrativas no sentido de coibir a prática do trabalho análogo ao de escravo. Essa foi a primeira condenação a um Estado-membro da Organização dos Estados Americanos sobre o assunto (STF, 2017a).

Posto isso, a Ministra reconheceu os requisitos do *fumus boni juris* e do *periculum in mora* à evidência de risco elevado, caso a portaria produzisse efeito, comprometendo os resultados já alcançados durante anos de desenvolvimento de políticas públicas de combate ao delito.

Posteriormente, em decisão monocrática proferida pela Relatora Rosa Weber, no dia 21 de fevereiro de 2018, foi admitido no feito o Instituto de Advocacia Racial e Ambiental (IARA) como *amicus curiae*, visto ser matéria de significativa relevância e os requerentes possuírem representatividade adequada. Do mais, a última movimentação processual consta da data de 18 de abril de 2018 estando os autos conclusos para o Relator (STF, 2018a).

Recentemente foi publicada a Portaria nº 1.293, no dia 28 de dezembro de 2017, que revoga a Portaria nº 1.129/2017. A nova portaria dispõe sobre os conceitos de trabalho em condições análogas ao de escravo para fins de concessão de seguro desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho e trata sobre a “Lista Suja” (BRASIL, 2017c).

Ao contrário da Portaria nº 1.129, a Portaria nº 1.293 respeita o conceito de escravidão contemporânea e reafirma os procedimentos para resgates de trabalhadores e inclusão dos empregadores no cadastro da “Lista Suja”. Esta nova portaria decorre de o governo brasileiro ter sofrido críticas da sociedade civil, da imprensa, de especialistas da ONU, de organizações internacionais, de grandes empresas nacionais e estrangeiras, procuradores, magistrados, entre outros (SAKAMOTO, 2017).

A nova portaria não delimita as hipóteses de execução do art. 149 do Código Penal, nem as formas equiparadas. Confira o artigo:

art. 1º [...] considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:

I - Trabalho forçado;

II - Jornada exaustiva;

III - Condição degradante de trabalho;

IV - Restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho;

V - Retenção no local de trabalho em razão de:

a) Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;

b) Manutenção de vigilância ostensiva;

c) Apoderamento de documentos ou objetos pessoais (BRASIL, 2017c).

Com a nova portaria a expectativa é que o STF considere a perda do objeto da ADPF nº 489 e julgue o pleito improcedente, extinguindo a mesma.

No próximo tópico abordar-se-á a estatística do trabalho escravo contemporâneo no mundo e no Brasil, isto é, o número de pessoas que foram submetidas a esse labor nos diversos países do globo, bem como quais foram as principais atividades relacionadas e quais os tipos de pessoas mais vulneráveis.

1.2 Estatística do Trabalho Análogo ao de Escravo no Mundo e no Brasil

Segundo Flávia Piovesan (2017, p. 39), “o trabalho escravo contemporâneo constitui a 2ª atividade ilícita mais lucrativa do mundo, apenas perdendo para o narcotráfico, gerando um lucro estimado em US\$ 150 bilhões por ano”. Diante dessa dimensão pelo mundo, o direito do

ser humano em não ser reduzido a essa condição gera obrigações jurídicas relacionadas ao dever estatal de prevenir, investigar, processar, punir e reparar a grave violação causada ao trabalhador, proporcionando-lhe proteção e acesso aos reparos.

Sobre a lucratividade do trabalho escravo, Paulo Borges (2015, p. 25) também destaca que isso tem gerado preocupação por parte do governo e organizações internacionais, uma vez que há obtenção de lucro em detrimento da degradação da dignidade da pessoa humana:

As formas contemporâneas de trabalho escravo têm preocupado governos, organismos internacionais e as redes de pesquisa, porquanto degrada a dignidade da pessoa humana, que se torna um elemento a mais na fórmula da obtenção do lucro, que é utilizado como objeto de estratégia para a competição no mercado de produtos e serviços, com baixos custos (BORGES, 2015, p. 25).

Devido ao aumento da competitividade no mercado econômico, os empregadores utilizam métodos não dignos para a obtenção de lucro, como o não pagamento de verbas trabalhistas e falta de investimentos em condições salubres do ambiente de trabalho. Por isso, reduzem seus empregados à condição de escravos modernos para auferirem proveitos.

A OIT aponta a necessidade de reforçar ações de combate a esse ilícito, pois cerca de 25 milhões de pessoas no mundo são vítimas de trabalho forçado, o que reflete na meta 8.7 dos “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável” da ONU, que dispõe:

Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão contemporânea e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas (ONU, 2017b).

Em 2017, uma pesquisa da OIT e da Fundação *Walk Free*⁶ em parceria com a Organização Internacional para as Migrações⁷ (OIM) revelou a escala da escravidão

⁶ A Fundação *Walk Free* é uma organização internacional, de origem australiana, que promove ações contra a escravidão contemporânea no mundo, ela procura conscientizar as pessoas e pressionar os governos a tomarem medidas legais para combater o trabalho escravo, por meio de mobilização ativista global, a partir da maior qualidade de investigação nos casos de denúncias das indústrias. Disponível em: <<https://www.walkfreefoundation.org/>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

⁷ A Organização Internacional para as Migrações (OIM), em inglês *International Organization for Migration*, é a agência das Nações Unidas responsável pelo campo da migração, ela trabalha em estreita colaboração com parceiros governamentais, intergovernamentais e não governamentais, sendo a principal organização intergovernamental a fazer frente aos desafios das migrações. Disponível em: <<https://www.iom.int/>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

contemporânea no mundo. Os dados mostraram que 45 milhões e 800 mil pessoas no mundo foram vítimas da escravidão contemporânea em 2016. A estimativa da OIT é que aproximadamente 152 milhões de crianças, entre 5 e 17 anos, foram submetidas ao trabalho infantil, estando concentrado em 70,9% na agricultura, seguido por 17,1% no setor de serviços e 11,9% na indústria (OIT, 2017).

Segundo a pesquisa, mulheres e meninas são as mais afetadas, pois “representam 99% das vítimas do trabalho forçado na indústria comercial do sexo e 84% dos casamentos forçados” (OIT, 2017).

Em 2016, a *Walk Free* divulgou a terceira edição do *The Global Slavery Index*⁸, que fornece uma estimativa, país por país, do número de pessoas que vivem em escravidão contemporânea no mundo. Segundo o Índice, das 45 milhões e 800 mil vítimas, 58% viviam em 5 países, respectivamente: Índia, China, Paquistão, Bangladesh e Uzbequistão. A estatística apontou também os 21 países com maior proporção de trabalho escravo em relação às suas populações totais, em ordem decrescente: Coreia do Norte, Uzbequistão, Camboja, Índia, Catar, Paquistão, República Democrática do Congo, Sudão, Iraque, Afeganistão, Iêmen, Síria, Sudão do Sul, Somália, Líbia, República Centro-Africana, Mauritânia, Haiti, República Dominicana, Myanmar e Bangladesh (WALK FREE FOUNDATION, 2016, p. 06).

Dentre eles, os 10 países que possuem o maior número absoluto de pessoas em escravidão contemporânea são também alguns dos mais populosos do mundo, como: Índia, China, Paquistão, Bangladesh, Uzbequistão, Coreia do Norte, Rússia, Nigéria, República Democrática do Congo e Indonésia. Essas nações, devido às suas grandes populações, fornecem mão de obra de baixo custo para a produção de bens de consumo aos mercados da Europa Ocidental, Japão, América do Norte e Austrália (WALK FREE FOUNDATION, 2016, p. 10).

A Coreia do Norte ocupa o primeiro lugar na lista dos países com maior proporção estimada de escravidão por população. Devido ao seu isolamento político, suas informações são mais difíceis de serem confirmadas, no entanto, existem fortes evidências de que os cidadãos são submetidos ao trabalho forçado sancionado pelo governo, como o caso dos presos políticos e dos trabalhadores com contratos no exterior (WALK FREE FOUNDATION, 2016, p. 08).

⁸ O *Global Slavery Index* é um índice que estima o número de pessoas em condição de trabalho escravo ou análogo à de escravidão em 167 países. 2016. Disponível em: <<https://www.globallslaveryindex.org/download/>>. Acesso em 22 nov.2017.

O Uzbequistão ocupa o segundo lugar e apesar da realização de algumas medidas de enfrentamento à escravidão na indústria do algodão, o índice demonstra que o governo continua a sujeitar seus cidadãos ao trabalho forçado na safra de algodão todos os anos (WALK FREE FOUNDATION, 2016, p. 10).

No Camboja, terceiro país da lista, a pesquisa demonstrou que o trabalho escravo predomina na exploração sexual e mendicância forçada, ocorrendo também nos setores da indústria, agricultura, construção civil e trabalho doméstico (WALK FREE FOUNDATION, 2016, p. 10).

Em quarto lugar, na Índia, estima-se que mais 18 milhões e 300 mil pessoas estão submetidas a alguma forma de escravidão. Os levantamentos de dados foram realizados em 15 Estados, embora o governo indiano tenha se esforçado para resolver a vulnerabilidade dos trabalhadores, os dados indicam que o trabalho doméstico, a construção civil, a agricultura, a pesca, o trabalho manual e a indústria do sexo são os setores mais preocupantes (WALK FREE FOUNDATION, 2016, p. 11).

O relatório demonstra que a menor ocorrência do ilícito se encontram em países da Europa Ocidental, América do Norte, Austrália e Nova Zelândia. Porém, o cômputo para esses países aumentou após a aplicação de uma nova técnica de contagem denominada “Estimativa de Vários Sistemas”, que permite uma medição mais precisa quando as amostras aleatórias de inquiridos não são adequadas. O Reino Unido foi o primeiro a adotar essa técnica, o que aumentou a estimativa para 11.700 pessoas em condições de escravidão, já nos Países Baixos a nova estimativa aumentou para 17.500 pessoas (WALK FREE FOUNDATION, 2016, p. 11).

O índice analisa os seguintes pontos: os sobreviventes são identificados e apoiados a saírem dessa situação; a Justiça Penal aborda a escravidão contemporânea; a existência de mecanismos de responsabilização e punição dos agressores; não aquisição de produtos de empresas que utilizam a escravatura moderna (WALK FREE FOUNDATION, 2016, p. 11).

Além disso, o índice demonstra que vários países, incluindo países ricos, continuam a deterem e deportarem vítimas. E, países como Filipinas, Geórgia, Albânia, Brasil e Jamaica estão fazendo grandes esforços no combate à escravidão contemporânea, apesar de terem, relativamente, menos recursos em relação aos países mais ricos (WALK FREE FOUNDATION, 2016, p. 11).

Em relação aos continentes, a Ásia, região mais populosa do mundo, tem cerca de 2/3 (dois terços) do número total de pessoas em situação de escravidão. Os asiáticos são

responsáveis pelo abastecimento global de produtos industriais, alimentos, vestuário e tecnologia, pois oferecem em larga escala mão de obra barata e escravizada. Já a Europa, mesmo que tenha a menor ocorrência regional, continua sendo um forte destino para o trabalho forçado e a exploração sexual comercial, em virtude do alto fluxo de migrantes e refugiados vulneráveis à exploração e abusos (WALK FREE FOUNDATION, 2016, p. 13).

A África Subsaariana representa aproximadamente 15% da escravidão contemporânea no mundo. Na África do Sul, há o predomínio de trabalho forçado na indústria do sexo, na construção civil, na fabricação, no trabalho fabril e no tráfico de drogas. Nas Américas, o levantamento de dados na Guatemala, México, Chile, República Dominicana e Bolívia sugerem que o trabalho forçado prevalece no trabalho manual, em setores como: construção civil, fabricação e trabalho doméstico (WALK FREE FOUNDATION, 2016, p. 13).

Além disso, *The Global Slavery Index* enfatiza, por meio de estudos regionais, a relação dessa transgressão com outros problemas socioambientais, como destruição ambiental, catástrofes naturais, tráfico de pessoas, casamento forçado, exploração sexual de crianças, trabalho forçado e servidão (WALK FREE FOUNDATION, 2016, p. 11).

É destacado no estudo que o deslocamento de pessoas e a migração global sem precedentes geram uma maior vulnerabilidade para todas as formas de escravidão no mundo (WALK FREE FOUNDATION, 2016, p. 11).

No Brasil, através de dados estatísticos obtidos no *site* eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), constata-se que no período de 1998 a 2016, aproximadamente, 4 mil estabelecimentos foram inspecionados, evidenciando que ao longo dos anos cresceu o número de locais fiscalizados (BORGES; RAFAEL, 2016).

Entre os anos de 1998 a 2014, por exemplo, houve um aumento significativo dos números de trabalhadores libertos do trabalho análogo ao de escravo. Já entre 2014 e 2016 esse número diminuiu. Portanto, no lapso temporal de 18 anos, quase 50 mil pessoas foram resgatadas no Brasil. A seguir enumeração dos resultados das operações de fiscalização (BORGES; RAFAEL, 2016):

Tabela 1 - Número de Trabalhadores Resgatados e Estabelecimentos Inspeccionados Relativos à Ocorrência de Trabalho Análogo ao de Escravo.

ANO	Nº TRABALHADORES RESGATADOS	Nº UF	Nº ESTABELECIMENTOS INSPECIONADOS
-----	--------------------------------	-------	--------------------------------------

1998	159	7	47
1999	725	7	56
2000	516	11	88
2001	1305	9	149
2002	2285	7	85
2003	5223	9	188
2004	2887	12	276
2005	4348	13	189
2006	3417	17	209
2007	5999	20	206
2008	5016	22	302
2009	3707	20	352
2010	2634	20	310
2011	2495	21	344
2012	2771	23	259
2013	2808	22	313
2014	1752	21	292
2015	1010	19	257
2016	885	22	191
Total	49.942		

Fonte: Elaboração própria, com base em dados obtidos no sítio oficial do Ministério do Trabalho e Emprego entre os anos de 1998 até 2016.

Os dados mais recentes demonstram que o Brasil não tem se preocupado com os trabalhadores nem com o cumprimento de legislações pátrias e convenções internacionais ratificadas pelo país, verificado pelo número maior de trabalhadores resgatados e estabelecimentos inspecionados quando começou o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), havendo uma diminuição nos últimos anos. Isso se deve ao baixo número de equipes do GEFM e pela falta de entendimento uníssono dos Tribunais Superiores relativos ao tema, bem como pela pouca punição aos infratores, assunto esse que será abordado no próximo tópico.

Outrossim, no dia 31 de maio de 2017, foi lançado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o “Observatório Digital do Trabalho Escravo no Brasil”, criado pelo *Smart Lab* de Trabalho Decente, que detalha os dados

demonstrados na Tabela 1 e, fornece informações sobre a escravidão de forma inédita (ONU, 2017a).

O objetivo da plataforma digital é “fomentar a gestão eficiente e transparente de políticas públicas, de programas e de projetos de prevenção e de erradicação do trabalho escravo, de modo que essas ações sejam cada vez mais orientadas por resultados e baseadas em evidências”. Buscam-se também o aprimoramento dos sistemas de coleta de informações e a padronização dos bancos de dados existentes de diversas fontes (BRASIL, 2017d).

O período do banco de dados do Observatório Digital foi iniciado em 2003, quando houve o *I Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo*, a partir do qual, tornou possível compilar e detalhar, com mais consistência, as informações do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado. Benefício assegurado pela Lei nº 10.608, de 20 de dezembro de 2002, que alterou a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990 (BRASIL, 2017d).

O Observatório combina diversas fontes de dados, como o sistema de Controle de Erradicação do Trabalho Escravo, dados governamentais, registros administrativos, dados censitários, dados domiciliares e dados do Sistema de Indicadores Municipais de Trabalho Decente da OIT (BRASIL, 2017d).

O banco de dados se baseia em três premissas: 1ª) A escravidão é uma indústria organizada com conceitos e estatutos de análises próprios; 2ª) Essa indústria se distribui de forma estruturada pelo território brasileiro; 3ª) Em virtude de ser uma indústria organizada e espacialmente estruturada, o trabalho escravo possui curvas de oferta e de demanda (BRASIL, 2017d).

A curva de oferta é feita com base nos locais de naturalidade dos trabalhadores egressos e está relacionada ao grau de vulnerabilidade de segmentos populacionais específicos, que se conecta a alguns fatores, como: pobreza, desigualdade de renda, concentração de posse de terra, violência, entre outros. Essa vulnerabilidade socioeconômica facilita, certamente, o aliciamento de pessoas pelos exploradores (BRASIL, 2017d).

Já a curva de demanda é feita com base nos locais de resgate, isto é, nos municípios onde ocorreram as operações que resultaram na libertação de trabalhadores. Geograficamente, tratam-se de territórios com dinamismo produtivo e econômico recente, com um caráter intenso, que disponibilizam postos de trabalhos intermitentes, com baixos salários e com exigência de pouca ou nenhuma qualificação profissional, ou ainda, sem necessidade de educação formal (BRASIL, 2017d).

A seguir os dados estatísticos de trabalhadores resgatados entre 2003 e 2017. No caso de algumas vítimas foi possível descobrir qual a naturalidade e a residência dos trabalhadores, distribuídos por estados:

Tabela 2 - Número de Trabalhadores Resgatados por Estados.

Estado	Resgates	Naturalidade Apurada	Residência Apurada
Pará	9853	2989	5242
Mato Grosso	4302	845	1749
Goiás	3716	1557	1709
Minas Gerais	3333	2911	2703
Bahia	3154	3396	3050
Tocantins	2896	1908	2242
Mato Grosso do Sul	2664	1883	2082
Maranhão	2639	8015	6442
Rio de Janeiro	1653	559	647
São Paulo	1529	1030	923
Paraná	1157	1279	998
Piauí	897	2094	1625
Santa Catarina	860	417	388
Rondônia	838	239	311
Pernambuco	776	1605	1404
Alagoas	750	1257	1139
Espírito Santo	713	120	64
Ceará	546	1114	728
Amazonas	451	287	272
Rio Grande do Sul	321	358	329
Acre	213	229	212
Roraima	53	34	41
Paraíba	52	478	362
Rio Grande do Norte	36	193	163
Amapá	26	4	22
Sergipe		250	233
Distrito Federal		33	18

Total	43428	35084	35098
-------	-------	-------	-------

Fonte: Elaboração própria, com base em dados obtidos no sítio oficial do Observatório Digital do Trabalho Escravo no Brasil entre os anos de 2003 até 2017.

Segundo a pesquisa mencionada, *The Global Slavery Index*, a pobreza e a falta de oportunidades na vida do ser humano desempenham fatores importantes no aumento da vulnerabilidade, abrindo margem para a escravidão contemporânea. As desigualdades sociais e estruturais, a xenofobia, o patriarcalismo, a divisão de classe e a discriminação de gênero permitem também que a exploração persista (WALK FREE FOUNDATION, 2016, p. 51).

Nesse sentido, para aprofundar o trabalho em tela, serão analisadas as estatísticas de trabalho escravo contemporâneo no estado de Minas Gerais, como também seus desdobramentos, alguns apenas administrativos, outros no Poder Judiciário também.

1.2.1 Estatística de Trabalho Análogo ao de Escravo no Estado de Minas Gerais

A importância de abordar dados estatísticos se dá pela verificação se a teoria condiz com a realidade, pois os preceitos legislativos acerca do tema têm se atualizado constantemente. Contudo, ainda há a ocorrência desse labor na sociedade, e isso se deve ao conjunto de fatores que propiciam a prática, como: tratar da segunda atividade ilícita mais lucrativa do mundo, significando que o dinheiro é mais relevante do que a vida humana, mesmo em detrimento da saúde física e mental do trabalhador; burocratização acerca da constatação da ocorrência dessa prática, pois cada órgão público que efetua a fiscalização e a análise do instituto dá numeração distinta ao documento, inclusive dificultando estudos de campo acerca do tema; não uniformização da matéria nos Tribunais Superiores, uma vez que deixam as autoridades desorientadas em qual caminho seguir, buscando suporte em leis esparsas, bem como na doutrina.

Desse modo, para integrar o presente trabalho acerca do estado de Minas Gerais foi utilizada a pesquisa científica intitulada *Trabalho escravo em Minas Gerais: da fiscalização às respostas judiciais*, escrito por Carlos Haddad, juiz federal de Minas Gerais e coordenador docente da Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas (CTETP), juntamente com Marcela Rage Pereira, advogada da Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas (CTETP), que foi apresentado nos dias 16, 17 e 18 de outubro de 2017, na X Reunião Científica Trabalho

Escravo Contemporâneo e Questões Correlatas, na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), um evento apoiado pelo Grupo de Pesquisa sobre Trabalho Escravo Contemporâneo.

Essa pesquisa analisou 364 relatórios de fiscalizações em Minas Gerais feitos pelo Ministério do Trabalho e Emprego nos anos de 2004 a 2017, que resultaram no resgate de 3.359 trabalhadores. O estudo também rastreou cada relatório para verificar quais os desdobramentos nas Justiças Federal e do Trabalho (HADDAD; PEREIRA, 2017).

As fiscalizações iniciaram em virtude de denúncias encaminhadas na rede institucional de parceiros da Secretaria de Inspeção do Trabalho, grande parte oriunda do Disque 100. Ressalta-se que nem todas as denúncias foram confirmadas, constatou-se efetivamente a prática de trabalho análogo ao de escravo em 151 fiscalizações, ou seja, 42% dos casos, já nas outras 213 fiscalizações não foram confirmadas a prática do crime (HADDAD; PEREIRA, 2017).

Ao longo de 13 anos, dos 3.359 trabalhadores resgatados, apenas 2.817 receberam seguro-desemprego. Esses trabalhadores também receberam o pagamento de salários, no montante total de R\$ 11.612.447,29. A título de danos morais, houve o pagamento de R\$ 1.689.731,60. Geralmente, as indenizações por danos morais são obtidas posteriormente em ações trabalhistas, o que justifica o valor menor da quantia se comparada com as verbas salariais (HADDAD; PEREIRA, 2017).

Dos 364 relatórios de fiscalizações foram lavrados 4.876 autos de infrações e, 144 Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho, que é um método alternativo de solução extrajudicial de conflito, uma medida utilizada para impedir a repetição da conduta ilícita. Também foram lavrados 110 inquéritos policiais, que resultaram em 72 ações penais na Justiça Federal. Já na Justiça do Trabalho, foram ajuizadas 42 ações civis públicas (HADDAD; PEREIRA, 2017).

Haddad e Pereira (2017) relatam a desorganização do governo, uma vez que cada órgão público designa um número diferente para o mesmo caso. A fiscalização dos auditores fixa um número, se o caso originar TAC é estabelecido outro número, e se ainda instaurar um inquérito policial, a Polícia Federal atribui uma terceira numeração. Posteriormente outros números distintos são constituídos nas Justiças Criminal e Federal. Além disso, se houver o pleito de cumprimento de título executivo judicial da sentença ou acórdão, o empregador deverá cumprir com a obrigação estipulada pelo magistrado, o que gerará mais um número processual. Confira abaixo o posicionamento dos autores:

A abordagem feita nos casos de trabalho escravo mostra quão sintomática é a desorganização da atuação dos órgãos públicos. Cada relatório de fiscalização elaborado pelos auditores fiscais do trabalho recebe específica denominação, normalmente designada como operação, seguida de número e ano da realização. Se a fiscalização realizada deu origem a Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), existe numeração própria no âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT). O relatório é encaminhado, por vezes, à Polícia Federal, que atribui número distinto ao inquérito policial correspondente. Ministério Público Federal e do Trabalho, quando também são destinatários do relatório, instauram procedimentos com numeração específica. Se convertidos em ação civil pública ou ação penal, os procedimentos recebem nova numeração na Justiça do Trabalho e Federal, respectivamente. Por fim, em caso de condenação a pena privativa de liberdade, corre-se o risco de se atribuir novo número ao processo, porque a execução da sanção será feita na Justiça Estadual, a teor do enunciado da Súmula n. 192 do Superior Tribunal de Justiça. Diante do cipoal de procedimentos e números relacionados, costumam ser desconhecidos, dos próprios integrantes do sistema, as práticas que integram as sucessivas fases do processo de incriminação no país e o resultado final obtido (HADDAD, 2017, p. 133).

Correspondente aos relatórios realizados pelos auditores fiscais, esses superam as táticas adotadas pela investigação policial, pois os relatórios contêm depoimentos, fotografias, documentos, inclusive filmagens, ficando disponível ao MPF logo depois da fiscalização. Assim, com base nesse material, podem-se realizar denúncias em curto prazo, diferentemente do prazo para a elaboração do inquérito policial. Portanto, a estratégia utilizada pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel é louvável e tem produzido resultados úteis (HADDAD, 2017, p. 135).

Sobre a linguagem escrita nos relatórios, a conclusão é interessante, pois é nítido o aprimoramento na elaboração dos relatórios acerca do trabalho análogo ao de escravo ao longo dos anos. Enquanto os relatórios antigos são mais simples, menos detalhados, os mais recentes utilizam o conceito jurídico do art. 149 do Código Penal, a posição jurisprudencial e as orientações produzidas pelo CONATRAE (HADDAD; PEREIRA, 2017).

Verificou-se que nos relatórios mais antigos, os auditores fiscais ao invés de descreverem os fatos ocorridos, procuravam convencer utilizando linguagem hiperbólica para designar a ocorrência da transgressão. É o caso da operação 2008.066.MTE.MINAS, que utilizaram expressões como: “alojados na senzala”, “viver como escravo” e “asenzalou a família em alojamento coletivo” (HADDAD; PEREIRA, 2017).

Apesar do uso dessas expressões causarem certa incompatibilidade, as mesmas foram utilizadas tanto para o caso de não reconhecimento, quanto para o reconhecimento da prática. Por exemplo, na operação 2004.015.06.MTE.MINAS, não diagnosticou trabalho escravo

moderno, mas reconheceu os alojamentos precários e a contratação terceirizada de “gatos”, onde as condições eram difíceis e a empresa não preservava a dignidade do trabalhador safrista (HADDAD; PEREIRA, 2017).

Já a operação 2011.129.MTE.MINAS concluiu pela caracterização de trabalho degradante e em nenhum momento afirmou a configuração de trabalho análogo ao de escravo, apesar de citar o aliciamento de mão de obra e condições degradantes com as seguintes evidências: esgoto a céu aberto; presença de fogões ou foreiros no mesmo cômodo utilizado para dormitório; moradia coletiva das famílias; precariedade em instalações elétricas; infestação de camundongos; e água com condições inadequadas para consumo, estando turva e barrenta, além do gado beber dessa mesma água (HADDAD; PEREIRA, 2017).

Ressalta-se que os relatórios mais recentes não apresentaram resquícios de divergências nas conclusões de configuração do crime do art. 149, uma vez que a estrutura dos relatórios foi padronizada, assim como nas expressões empregadas, com redução na utilização de exageros semânticos (HADDAD; PEREIRA, 2017).

Detectou-se maior incidência no meio rural o trabalho escravo contemporâneo, sobretudo no ramo da agricultura com 52 casos, em carvoarias com 34 casos e no cultivo de café com 31 casos. Destaca-se também incidência na construção civil com 32 casos. Posteriormente, na pecuária com 11 casos, na silvicultura com 7 casos, e em seguida, na cadeia mineradora com 5 casos, que é o objeto de enfoque da presente dissertação. Os últimos lugares da lista ficaram o setor do comércio com 4 casos e de atividade de energia, transporte e indústria com 2 casos (HADDAD; PEREIRA, 2017).

Dos 151 relatórios de fiscalizações que caracterizaram o crime do art. 149, foram constatados 144 casos de trabalho em condições degradantes, 30 de jornada exaustiva, 25 de servidão por dívida, 18 com retenção de documentos, 17 com cerceamento de meio de transporte, 5 com cerceamento de liberdade e 5 de trabalho forçado e vigilância ostensiva. Com a observação de que no mesmo local houve a incidência de mais de uma das quatro formas de execução do ilícito (HADDAD; PEREIRA, 2017).

No que concerne às 42 ações públicas ajuizadas, 32 ações estão relacionadas aos relatórios que configuraram a presença de trabalho análogo ao de escravo, e, as outras 10 concluíram pela não configuração do delito. Dentre essas 32 ações civis públicas, 16 resultaram apenas na ação civil pública e outras 16 adicionaram a proposta de ação penal (HADDAD; PEREIRA, 2017).

Assim, das primeiras 16 em que ocorreram somente o ajuizamento de ação civil pública, conclui-se o seguinte: 4⁹ foram resolvidas por meio de acordo entre as partes, 5¹⁰ ainda se encontram em fase de instrução processual, 7¹¹ encontram-se na fase de execução, nas quais foram julgadas parcialmente procedentes, condenando os empregadores infratores ao pagamento de danos morais coletivos e impondo obrigações com reestruturação do ambiente de trabalho para corrigir as condições degradantes (HADDAD; PEREIRA, 2017).

Dentre as 10 ações que não configuraram a prática do trabalho escravo, apenas uma foi julgada improcedente em primeiro grau, porém, em sede de recurso ordinário, o acórdão modificou a decisão para conceder o pleito. As outras 9 ações foram solucionadas com conciliações ou tiveram o pleito parcialmente procedentes (HADDAD; PEREIRA, 2017).

No que tange as ações penais, estas superam em quantidade as ações civis públicas. Isso se dá por que o MPT faz o uso de TACs, com o objetivo de prevenir novas infrações. Nesse sentido, dos 110 inquéritos policiais instaurados, 72 transformaram-se em ações penais protocoladas na Justiça Federal. Desse montante, 17 sentenças foram analisadas, 1 extinta pela prescrição, 4 resultaram em condenação e 12 foram absolutórias, as demais 29 ações ainda não foram analisadas e permanecem em fase de andamento processual. Não há, no entanto, nenhuma condenação transitada em julgado pela da prática criminal do art. 149 (HADDAD; PEREIRA, 2017).

Embora exista maior quantidade de ações penais, não se verifica a mesma eficiência na condução procedimental comparado com os processos trabalhistas, uma vez que o tempo médio de tramitação de uma ação civil pública na Justiça do Trabalho, contando da fiscalização até a prolação da sentença, corresponde a 437 dias. Já na Justiça Federal, as ações penais demoram aproximadamente 2.108 dias (HADDAD; PEREIRA, 2017).

Um aspecto de extrema relevância é que essa discrepância temporal na tramitação processual tenciona que a Justiça do Trabalho e a Justiça Federal ponderam diferentes posições

⁹ OP 2006.079 – Processo n. 0110200-39.2006.5.03.0072; OP 2011.162 – Processo n. 0001785-88.2011.5.03.0038; OP 2013.152 – Processo n. 0000544-13.2011.5.03.0157; OP 2015.136 – Processo n. 0010585-30.2016.5.03.0071 (HADDAD; PEREIRA, 2017).

¹⁰ OP 2010.101.01 – Processo n. 0000118-48.2015.5.03.0096; OP 2011.121 – Processo n. 0001973-27.2013.5.03.0098; OP 2014.037.01 – Processo n. 0000090-41.2015.5.03.0109; OP 2014.037.03 – Processo n. 0010263-65.2017.5.03.0106; OP 2014.037.04 – Processo n. 0000090-41.2015.5.03.0109 (HADDAD; PEREIRA, 2017).

¹¹ OP 2007.067 – Processo n. 0012200-92.2008.5.03.0020; OP 2009.110 – Processo n. 0000722-05.2010.5.03.0057; OP 2011.070 – Processo n. 0000653-98.2013.5.03.0143; OP 2013.118 – Processo n. 0001231-94.2013.5.03.0035; OP 2014.131 – Processo n. 0010136-15.2015.5.03.0069; OP 2015.038 – Processo n. 0011294-70.2015.5.03.0016 (HADDAD; PEREIRA, 2017).

quanto ao tema. Um exemplo de divergência no discurso das justiças é a operação nº 2008.061.MTE.MINAS, em que a Justiça do Trabalho reconheceu a prática desse ilícito, mas, a Justiça Federal absolveu o acusado. Situação semelhante ocorreu com a operação nº 2007.102.MTE.MINAS (HADDAD; PEREIRA, 2017).

Portanto, Haddad e Pereira (2017) concluem da pesquisa que o estado de Minas Gerais não é muito fiscalizado pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), de modo que dos 364 relatórios de fiscalizações, menos da metade, 151 concluíram pela existência de trabalho análogo ao de escravo. Desses últimos, apenas 8 relatórios foram feitos pela equipe nacional, 91 por equipes regionais e 52 por equipes locais.

Desses 151 relatórios, 84 resultaram em TACs, 36 foram cumpridos, 12 foram parcialmente cumpridos, 10 não foram cumpridos e em 26 não obtiveram nenhuma informação. Dos 10 não cumpridos, 5 culminaram no ajuizamento de ação de execução de TAC, 3 em ação civil pública e em 2 casos não foram apurados nenhum desdobramento (HADDAD; PEREIRA, 2017).

Assim, o próximo tópico tratará sobre as legislações internacionais e nacionais acerca do tema, bem como mencionar um caso ocorrido no Brasil que só foi solucionado após repercussão internacional.

1.3 Legislação Internacional e Nacional

O arcabouço jurisdicional referente aos métodos de extinção das formas contemporâneas de trabalho escravo, tanto nacional quanto internacional, é vasto e abrangente, mesmo que ainda existam focos da ocorrência desse labor no Brasil (BORGES; RAFAEL, 2016).

O primeiro instrumento internacional a estabelecer obrigações concretas relativas à eliminação da escravidão foi a *Convenção sobre a Escravatura* celebrada em 1926. A convenção definia a escravidão no art. 1º como “o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade”. Entretanto, o conceito foi considerado insuficiente para a eliminação da escravidão e das práticas análogas à

de escravidão, de modo que foi ampliado pelo *Protocolo Suplementar* adotado em 1953 e pela *Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura* celebrada em 1956. Assim, a definição passou a incluir a servidão, a servidão por dívida, o casamento forçado e o trabalho infantil (ONU, 1953).

No Brasil a *Convenção sobre a Escravatura* emendada pelo *Protocolo Suplementar* e a *Convenção Suplementar*, citados, foram aprovadas pelo Decreto Legislativo nº 66/1965 (BRASIL, 1965) e promulgadas pelo Decreto nº 58.563/1966, estabelecendo aos seus signatários o compromisso de abolirem completamente a escravidão em todas as suas formas (BRASIL, 1966).

A *Conferência Internacional do Trabalho* de 1930, realizada em Genebra, aprovou a *Convenção sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório* de nº 29. O que vai ao encontro dos compromissos assumidos pelos países membros em extinguir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas. No Brasil, isso ocorreu através da aprovação do Decreto Legislativo nº 24/1956, e ratificado em 1957 pelo Decreto nº 41.721 (BORGES; RAFAEL, 2016).

Ademais, a Assembleia Geral da ONU aprovou em 1948 a *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, com as finalidades de possibilitarem o progresso social e melhores condições de vida para as populações de todas as nações, promovendo o respeito à dignidade da pessoa humana, à igualdade de direitos entre homens e mulheres, o avanço social e a ampliação das liberdades. Nesse aspecto, o combate a escravidão aparece no art. 4º “Ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas”. Esse tema tem, portanto, suma relevância internacional, não sendo permitido atos que violem o direito à liberdade e o direito à vida, o que enaltece a repulsa ao trabalho escravo (BORGES; RAFAEL, 2016).

Em 1957 a OIT editou a *Convenção de Abolição do Trabalho Forçado* nº 105, na qual os países signatários se comprometem a adequar a legislação nacional à convenção, considerando as particularidades econômicas, sociais e culturais do contexto em que cada país se insere, o que inclui também a criação de uma legislação com caráter sancionatório eficaz. A convenção foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 20/1965 e promulgada pelo Decreto nº 58.822/1966 (OIT, 2010, p. 21).

Em 1966 a ONU aprovou o *Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*, no qual o art. 7º trata sobre as condições de trabalho justo. O pacto difere dos outros

instrumentos internacionais, uma vez que não defende diretamente a abolição do trabalho forçado ou obrigatório, mas reconhece que todo ser humano tem direito às condições justas e favoráveis de trabalho. Essas condições seriam: uma remuneração que proporcione o mínimo de subsistência; a igualdade entre os salários de homens e mulheres; a garantia de segurança e higiene no trabalho; a garantia de descanso, lazer, férias periódicas e feriados remunerados (ONU, 1966a). Sendo ratificado pelo Brasil com o Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992 (BRASIL, 1992a).

A mesma Assembleia Geral das Nações Unidas emitiu a Resolução nº 2.200-A, que aprova o *Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos*. Destacam-se os seguintes artigos: 8.1 “Ninguém poderá ser submetido à escravidão; à escravidão e o tráfico de escravos, em todas as suas formas, ficam proibidos”; 8.2 “Ninguém poderá ser submetido à servidão” e 8.3 “Ninguém poderá ser obrigado a executar trabalhos forçados ou obrigatórios” (ONU, 1966b). A resolução foi ratificada no Brasil com o Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992 (BRASIL, 1992b).

Ainda no propósito de consolidar nos estados democráticos um regime de liberdade pessoal e de justiça social, fundado no respeito dos direitos essenciais do homem, a *Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos*, em San José na Costa Rica, no dia 22 de novembro de 1969, assinou a *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*. Essa convenção traz no art. 6º a proibição de escravatura e servidão, bem como a vedação do tráfico de mulheres. Ratificado pelo Brasil com o Decreto nº 678 de 1992 (BRASIL, 1992c).

Um dos protocolos suplementares à convenção das Nações Unidas contra o crime organizado transnacional é o *Protocolo para Prevenir, Suprimir e Punir o Tráfico de Pessoas, Especialmente Mulheres e Crianças*, também conhecido como *Protocolo do Tráfico* ou *Protocolo de Palermo*. O Protocolo foi elaborado em 2000, mas entrou em vigor no ano de 2003, na qual prevê a criminalização do tráfico de pessoas voltado a qualquer forma de exploração sexual. Para efeitos do protocolo, a expressão tráfico de pessoas significa:

O recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração. A exploração incluirá, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos (BRASIL, 2004).

Dessa maneira, o protocolo incluiu como exploração o trabalho ou serviço forçado, a escravatura ou práticas similares ao mesmo, bem como servidão e remoção de órgãos de pessoas. Ratificado no Brasil com o Decreto nº 5.017/2004 (OIT, 2010, p. 22).

A *Conferência Geral* da Organização Internacional do Trabalho, realizada em Genebra em 2014, produziu a *Recomendação* nº 203 com o objetivo de atualizar a *Convenção* nº 29 sobre trabalho forçado. A recomendação trata sobre *Medidas Suplementares para a Supressão Efetiva do Trabalho Forçado*, que “reforça o marco legal internacional ao introduzir novas obrigações relacionadas com a prevenção do trabalho forçado, com a proteção das vítimas e com o acesso a compensações, por exemplo, no caso de danos materiais ou físicos”. A recomendação requer que os estados membros adotem medidas para melhor protegerem os trabalhadores de práticas de recrutamento fraudulentas ou abusivas, especialmente os trabalhadores migrantes (OIT, 2014).

Na *I Reunião Negociadora* do MERCOSUL ocorrida em Brasília, no dia 17 de julho de 2015, os países membros elaboraram a *Declaração Sociolaboral* do bloco, onde afirmaram que a vigência dos valores democráticos só seria possível em uma sociedade participativa e inclusiva nos âmbitos político, econômico, social e cultural, e para essa construção, seria necessário o compromisso de todos os setores com um modelo de desenvolvimento equitativo e comprometido com a criação de trabalho. Esse seria o fator determinante para o enfrentamento da pobreza e o fortalecimento da governabilidade democrática.

O conteúdo da declaração foi adotado pelos chefes de estados do MERCOSUL. Destaca-se que o art. 8º afirma o compromisso dos estados em adotarem medidas necessárias para eliminarem toda forma de trabalho forçado ou obrigatório (BRASIL, 2015a). Segundo Borges (2015, p. 49), diplomas internacionais contribuem para a discussão sobre o trabalho análogo ao de escravo. Abaixo o posicionamento do autor:

[...] em relação ao combate das formas contemporâneas de trabalho escravo, apresenta um sensível aperfeiçoamento, conquanto seja gradativo e nem sempre uniforme. Os compromissos internacionais de todos os países tem sido um fator muito importante para as alterações legislativas das últimas décadas [...] (BORGES, 2015, p. 49).

Quanto aos instrumentos legais nacionais, esses tiveram início em 1995, por um ato do governo brasileiro, por intermédio do então Presidente da República, Fernando Henrique

Cardoso, que reconheceu oficialmente a existência de formas contemporâneas de escravidão no país, uma realidade que havia sido denunciada por órgãos de defesa dos direitos humanos desde a década de 1970 (CREMONINI, 2012, p. 139).

Contudo, somente a partir da denúncia feita à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, no caso emblemático descoberto em 2003, conhecido como “Zé Pereira” que se tornou um marco na luta contra esse ilícito, “o qual versa sobre uma situação real de omissão do Estado Brasileiro em cumprir com suas obrigações de proteção dos direitos humanos, de proteção judicial e de segurança no trabalho” (CREMONINI, 2012, p. 139-140).

“A denúncia de José Pereira expôs a grave violação dos direitos humanos a que muitos trabalhadores rurais estão submetidos e, no âmbito jurídico, apontou a necessidade de definir o problema, segundo as especificidades brasileiras relativas à questão”, com intuito de enfrentá-las de maneira eficaz (CREMONINI, 2012, p. 140).

O brasileiro José Pereira Ferreira é natural de São Miguel do Araguaia em Goiás e foi para o Pará aos 8 anos de idade na companhia do pai que trabalhava em fazendas. Nesse local, ele instalou-se na Fazenda Espírito Santo, no município de Sapucaia, onde trabalhou por 9 anos em condições semelhantes à de escravidão, pois era vigiado, juntamente com seus companheiros, por funcionários armados da fazenda; permanecia em um barracão em tempo integral; trabalhava todos os dias; se alimentava mal e o “gato” afirmava que eles todos possuíam dívidas com o fazendeiro. Assim, José com o objetivo de libertar-se desse labor, em setembro de 1989, com 17 anos de idade, fugiu dos maus-tratos e foi pego em uma emboscada preparada por alguns funcionários da fazenda, que lhes deram um tiro na cabeça pelas costas. Sangrando, José fingiu-se de morto e foi jogado em uma fazenda vizinha junto com seu companheiro de fuga, o “Paraná”, assassinado na mesma emboscada. Mesmo atingido em um dos olhos, caminhou até a sede da propriedade e pediu socorro (SENADO FEDERAL, 2003).

José fugiu para Belém, onde denunciou as condições de trabalho na fazenda à Polícia Federal, como não obteve respaldo das autoridades, levou o caso às ONGs, que decidiram apresentar a denúncia à Organização dos Estados Americanos (OEA). Ao saber do caso, a CIDH penalizou o Brasil e o governo federal pagou uma indenização aos danos causados ao trabalhador rural no valor de R\$ 52.000,00 (SENADO FEDERAL, 2003).

Depois desse escândalo, vários institutos foram criados, além da atualização do art. 149 do Código Penal, conforme apontado no tópico anterior. Logo, os infratores poderiam ser enquadrados em diversos crimes decorrentes de ações praticadas contra trabalhadores ou contra

o meio ambiente, por meio dos seguintes instrumentos jurídicos do Código Penal: 1. Art. 132: Perigo para a Vida e Saúde de Outrem, que prevê pena de 3 meses a 1 ano de prisão para quem expõe a vida ou a saúde de outrem a perigo direto ou iminente. 2. Art. 197: Atentado contra a Liberdade de Trabalho, que condena o constrangimento ilegal impedindo a liberdade dos trabalhadores. 3. Art. 203: Frustração de Direito Assegurado por Lei Trabalhista, que prevê pena de detenção de 1 a 2 anos e multa, além da pena correspondente à violência. 4. Art. 206 e art. 207: Aliciamento para o Fim de Emigração e, Aliciamento de Trabalhadores de um Local para Outro do Território Nacional, respectivamente. O primeiro pune o aliciamento para fins de emigração, e o segundo pune o recrutamento do trabalhador fora do local de prestação do trabalho, o que ocorre mediante fraude ou cobrança de qualquer quantia do trabalhador ou quando não é assegurado o retorno do trabalhador ao local de recrutamento (OIT, 2010, p. 23).

Nessa perspectiva, mesmo que a legislação brasileira, embora de forma descontínua, não se omitiu quanto a criminalização de situações semelhantes à de escravidão, presume-se que a referência à condição análoga foi motivada pelo fato da escravidão ter sido legalmente abolida (HADDAD, 2017, p. 131).

Assim, o brasileiro também é amparado pela Constituição Federal de 1988, que prevê dispositivos de suma importância ao trabalhador, como seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; irredutibilidade de salário; salário mínimo; abono; férias remuneradas; jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais, de acordo com o art. 7º, e incisos. Além do art. 5º que estabelece a igualdade de todos perante a lei, garantindo a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (BRASIL, 1988).

A existência do trabalho análogo ao de escravo na sociedade brasileira elimina todos os direitos supracitados, bem como viola a liberdade e dignidade da pessoa humana, que são instrumentos fundamentais para uma vida em condições dignas de serviço e uma expectativa de melhores condições econômicas (BORGES; RAFAEL, 2016).

Além disso, o art. 186 da Carta Magna condiciona a posse da propriedade rural ao cumprimento de sua função social, de modo que, caso sua função não seja cumprida, a propriedade poderá ser desapropriada para fins de reforma agrária e programas de habitação popular, e o principal, sem que ocorra pagamento de indenização ao infrator. O que incide também no caso da utilização de trabalho análogo ao de escravo na propriedade, parte incluída

no art. 243, *caput*, da CF, pela Emenda Constitucional nº 81 de 2014 (BORGES; RAFAEL, 2016). A seguir o art. 243 da Carta Magna:

Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º.

Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei (BRASIL, 2014).

Um dos principais instrumentos do governo brasileiro criado para a repressão dessa transgressão e mencionado nesse capítulo diversas vezes, é o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), criado em 1995, pela Portaria nº 550, para agir na apuração de denúncias em todo território nacional. O grupo é composto por auditores fiscais do trabalho e pode desenvolver atividade em conjunto com representantes do Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado (GERTRAF), criado pelo Decreto nº 1.538 de junho de 1995 (CREMONINI, 2012, p. 141).

O governo elege como prioridade a eliminação do trabalho escravo contemporâneo, consciente de que a extinção desse labor constitui a condição básica para um estado democrático de direito, e que isso exige vontade política, articulação, planejamento de ações e definição de metas objetivas. Por esse motivo, foi lançado em 2003 o *Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo*, apresentando medidas a serem cumpridas pelos diversos órgãos dos três poderes, bem como para entidades da sociedade civil brasileira. O plano foi organizado pela Comissão Especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana (CDDPH) e constituído pela Resolução nº 05 de 2002 (BRASIL, 2003).

Nesse sentido, foi instituída a Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), em 2003, pelo Decreto nº 31 de julho, cuja missão é coordenar, programar e monitorar as ações previstas no plano supracitado, como também acompanhar a tramitação de projetos de leis no Congresso Nacional e avaliar estudos e pesquisas relativos ao trabalho escravo contemporâneo (CREMONINI, 2012, p. 140).

Em 17 de abril de 2008, o *Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo* foi atualizado e ampliado para a 2ª versão, incorporando 5 anos de experiências do CONATRAE

e introduzindo modificações decorrentes de reflexões sobre as diversas frentes de lutas contra essa forma cruel de violação dos direitos humanos (BRASIL, 2008, p. 05).

Dessa forma, em um aspecto geral, o Brasil caminhou de forma mais palpável no que tange à fiscalização e a capacitação para o combate do ilícito, como também na conscientização dos trabalhadores sobre os seus direitos. Todavia, o país não obteve um grande avanço em relação à diminuição da impunidade nem quanto a garantia de emprego e reforma agrária nas regiões que ocorrem mão de obra escrava, por isso a nova versão concentrou esforços nessas áreas (BRASIL, 2008, p. 05).

Outra medida também mencionada é o *Cadastro de Empregadores Flagrados na Exploração de Trabalho em Condições Análogas à de Escravo*, conhecido como “Lista Suja”, instituído legalmente pela Portaria nº 540 de 2004 do Ministério do Trabalho e Emprego (CREMONINI, 2012, p. 142).

A inclusão do nome do empregador, pessoa física ou jurídica, na “Lista Suja” “somente ocorre quando os autos de infração já houverem sido julgados em todas as instâncias administrativas, não estando mais sujeitos a recurso” (CREMONINI, 2012, p. 142-143).

Entretanto, na contramão dessa medida, o Ministro Ricardo Lewandowski do Supremo Tribunal Federal (STF), na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.209/DF ocorrida em dezembro de 2014, proferiu uma decisão monocrática determinando a retirada dos nomes da “Lista Suja” pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) (BORGES, 2015, p. 29).

Cremonini (2012, p. 143) defende que a portaria encontra amparo no art. 5º, §1º da Carta Magna ao impor ao Poder Público o dever de maximizar a eficácia dos direitos fundamentais, cumprindo efetivamente o princípio da dignidade da pessoa humana. Destarte, a “Lista Suja” materializa o compromisso de transparência da Administração Pública, decorrente dos princípios da publicidade, moralidade, legalidade, eficiência e impessoalidade, dispostos no art. 37 da Constituição Federal.

Em sede de defesa a Advocacia Geral da União (AGU) posicionou-se a favor da “Lista Suja”, afirmando que a portaria está de acordo com os dispositivos constitucionais e é compatível com as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil. Nesse sentido, a AGU explicou que quanto ao contraditório e a ampla defesa, os mesmos são respeitados em decorrência do nome do empregador apenas ser incluído na “Lista Suja” depois de transitar em julgado a decisão administrativa, o que é permeado por preceitos constitucionais. Além de não afastar a presunção de inocência, uma vez que a portaria não tem caráter penal, sendo uma

medida administrativa respaldada pelo poder de polícia que dispõe a Administração Pública (RIBEIRO, 2014).

Por fim, a Ministra Relatora Cármen Lúcia indeferiu o pedido da ADI nº 5.209/DF que transitou em julgado no dia 17 de junho de 2016, pois perdeu o objeto da ação, uma vez que a Portaria Interministerial nº 2, objeto da demanda, fora revogada (BORGES; RAFAEL, 2016).

Assim, a Portaria nº 540/2004 foi revogada pela Portaria Interministerial nº 02/2011, que, por sua vez, foi revogada pela de nº 02/2015, e, posteriormente, também revogada pela de nº 4/2016. Esta última está vigente na atualidade (2018), na qual dispõe sobre as regras relativas a “Lista Suja” (BORGES; RAFAEL, 2016).

A “Lista Suja” consta atualmente o cadastro de 129 empregadores, sendo 39 do estado de Minas Gerais, e seu acesso encontra-se disponível no portal do Ministério do Trabalho¹², cuja última atualização ocorreu no dia 24 de novembro de 2017.

Posto isso, é importante o grau de comprometimento do governo em desenvolver políticas efetivas de proteção às vítimas de trabalho forçado e degradante, adotando medidas de fiscalização móvel, “Lista Suja” dos violadores de direitos humanos, além de diversas formas de combate a esse crime (BORGES, 2015, p. 49-50).

Assim, o próximo tópico tratará sobre o posicionamento jurisprudencial dos Tribunais Regionais Federais, órgãos competentes para julgar casos de trabalho escravo contemporâneo, pautando pela não uniformização do tema. Posteriormente, será tratado sobre a objetividade jurídica do STJ e do STF sobre a matéria.

1.4 Objetividade Jurídica do Crime nos Tribunais Superiores

No Brasil, a competência para processar e julgar o crime do art. 149 do Código Penal é da Justiça Federal, de acordo com o art. 109, inciso VI da Constituição Federal: “Art. 109. Aos juízes federais compete processar e julgar: [...] VI - os crimes contra a organização do trabalho e, nos casos determinados por lei, contra o sistema financeiro e a ordem econômico-financeira” (BRASIL, 1988).

¹² Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores em condições análogas à de escravo. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/component/content/article?id=4428>>. Acesso em: 28 nov. 2017.

O perfil do acusado desse delito é de pessoa com idade avançada, pois trata-se de um indivíduo que levou anos para constituir o patrimônio, inclusive, constando com boa condição financeira, beneficiado por essa exploração no decorrer dos anos (HADDAD, 2017, p. 138).

Embora a redação do Código Penal seja clara, bem como o entendimento da doutrina, reconhecido pelo STF, a jurisprudência produzida pelos Tribunais Regionais Federais (TRF's) não tem sido uniforme, comprometendo a segurança jurídica e a impunidade dos transgressores (FREITAS; MESQUITA, 2016a). Assim, antes de tratar da objetividade jurídica do STJ e STF, é necessário esclarecer qual o entendimento dos Tribunais Superiores acerca da matéria.

No Brasil existem 5 TRF's, cada um abrangendo uma região distinta, o TRF da 1ª Região abrange os estados do Acre, Amazonas, Amapá, Bahia, Distrito Federal, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso, Pará, Piauí, Rondônia, Roraima (BRASIL, 2018b).

O TRF da 2ª Região abrange os estados do Espírito Santo e do Rio de Janeiro. O TRF da 3ª Região abrange os estados do Mato Grosso do Sul e São Paulo. O TRF da 4ª Região abrange os estados do Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina e o TRF da 5ª Região abrange os estados de Alagoas, Ceará, Paraíba, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Sergipe (CNJ, 2018).

Em adendo, antes da promulgação da Lei nº 10.803/2003, que tratou especificamente quais as modalidades de execução do art. 149 do Código Penal, a maioria dos processos culminaram na absolvição do réu com fundamento no princípio do *in dubio pro reo*, em razão da vedação da interpretação ampliada do dispositivo legal (FREITAS; MESQUITA, 2016a).

Esse instituto é aplicado também quando faltar materialidade do crime, ou seja, quando houver provas insuficientes, pairando dúvida acerca do real cometimento ou não. A seguir três ementas, as duas primeiras da 1ª Região e a terceira da 5ª Região, *ipsis litteris*:

PENAL E PROCESSUAL PENAL - ARTS. 149 E 333 DO CÓDIGO PENAL - REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO E CORRUPÇÃO ATIVA - PROVA DIRETA ÚNICA - INSUFICIÊNCIA DE PROVAS PARA A CONDENAÇÃO DO RÉU, PELO DELITO DE CORRUPÇÃO ATIVA - APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO IN DUBIO PRO REO - ART. 149 DO CÓDIGO PENAL - REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO – NOVA REDAÇÃO DA LEI 10.803/2003 - CONDUTA PREEEXISTENTE - SUJEIÇÃO DE EMPREGADOS A CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO - INEXISTÊNCIA DE NOVATIO LEGIS IN PEJUS, NO PARTICULAR - MATERIALIDADE E AUTORIA DELITIVAS PROVADAS - APELAÇÕES PROVIDAS. (Processo: 0000608-57.2006.4.01.3901, ACR 2006.39.01.000606-7 / PA; APELAÇÃO CRIMINAL, Relator: DESEMBARGADORA FEDERAL

ASSUSETE MAGALHÃES, TERCEIRA TURMA, Publicação: 27/04/2012 e-DJF1 P. 1023, Data Decisão: 09/04/2012) (MPF, 2018a).

PENAL. REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA AO ESCRAVO. AUTORIA. PROVA INSUFICIENTE. PRESUNÇÃO DE INOCÊNCIA. IN DUBIO PRO REO. SENTENÇA REFORMADA. RECURSO DO RÉU PROVIDO (Processo: 0000050-17.2008.4.01.3901; ACR 2008.39.01.000050-5 / PA; APELAÇÃO CRIMINAL; Relator DESEMBARGADOR FEDERAL ITALO FIORAVANTI SABO MENDES; Convocado JUÍZA FEDERAL CLEMÊNCIA MARIA ALMADA LIMA DE ÂNGELO (CONV.); QUARTA TURMA; Publicação 12/01/2012 e-DJF1 P. 237) (MPF, 2018a).

PENAL. CRIMES DE ALICIAMENTO DE TRABALHADORES E DE REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO (ART.149, CPB). INDÍCIOS DE PROVAS INSUFICIENTES DA AUTORIA E MATERIALIDADE DELITIVA. ABSOLVIÇÃO DO ACUSADO. ART. 386, INCISO VI, SEGUNDA PARTE, E INCISO VII, DO CPP. APELAÇÃO PROVIDA. (Origem: Tribunal Regional Federal - 5ª Região. Classe: Apelação Criminal - ACR7945/AL. Número do Processo: 200880000021494. Código do Documento: 281732. Data do Julgamento: 08/11/2011. Órgão Julgador: Segunda Turma) (MPF, 2018e).

Desse modo, no caso que houver dúvida acerca do autor do delito, aplica-se o princípio do *in dubio pro reo*, absolvendo o réu em razão das circunstâncias e provas do crime serem insuficientes, presumindo a inocência do mesmo.

Respectivo a jurisprudência do TRF da 1ª Região, Luiza Freitas e Valena Mesquita (2016a, p. 10) constataram que o “Ministério Público Federal Paraense ajuizou, até o final de 2013, 326 ações penais envolvendo o crime de redução à condição análoga à de escravo, das quais 114 haviam sido sentenciadas”. Das 326 ações, 84 foram alvos de recurso de apelação e apenas 38 foram julgadas em segunda instância até julho de 2014. Das 38 decisões de acórdãos, 13 casos reduziram a pena, 18 casos de absolvições dos réus e, somente 7 casos os réus foram condenados.

Inquestionavelmente, verificou-se que a segunda instância “não levou em consideração o número de vítimas envolvidas nos processos no momento da fixação da pena”, assim, os fundamentos basilares utilizados pelo TRF da 1ª Região identificados por Freitas e Mesquita (2016a, p. 10) foram:

I - a impossibilidade de repetição da prova colhida durante o inquérito na fase judicial, o que inviabiliza sua utilização na formação do convencimento do magistrado;

- II - a atipicidade da conduta em razão da inexistência de completa sujeição do trabalhador ao tomador do serviço; e
- III - a impossibilidade de aplicação do tipo previsto no art. 149, CPB quando não há restrição efetiva à liberdade de locomoção da vítima (FREITAS; MESQUITA, 2016a).

Motivos estes repudiados, uma vez que a não utilização das provas colhidas durante o inquérito policial na fase judicial prejudica por completo a decisão do magistrado, até porque são as mesmas que deram substrato para a confirmação de que houve o crime, e o que levou a máquina pública a ser movida. Em sede judicial deveriam aprofundar as investigações caso necessário, haja vista que não há motivos para o MPF dispendir tempo e o governo gastar dinheiro com causas infrutíferas e que não geraram danos a ordem social e a organização do trabalho.

Já o motivo III caminha contra todos os preceitos lançados pelo arcabouço jurisdicional acerca do tema e também contra a doutrina, uma vez que é notório a não necessidade de violação de mais de uma modalidade de execução, ou apenas uma modalidade específica para caracterizar o delito. Inclusive posicionamento este afirmado pela OIT e exposto no primeiro tópico deste capítulo.

Na 1ª Região ao mesmo tempo que os magistrados decidem em acórdãos o não reconhecimento do trabalho análogo ao de escravo em que a vítima foi sujeita a condições degradantes, alegando serem insuficientes para caracterização do ilícito, em outros julgados pairaram pela condenação. Ementa abaixo:

PENAL. CRIME DE REDUÇÃO DE TRABALHADOR À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO (ART. 149/CP). INEXISTÊNCIA DE PROVA DA MATERIALIDADE OU DA AUTORIA. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA. 1. Para a configuração de redução de trabalhador à condição análoga à de escravo faz-se necessária a completa sujeição da pessoa que tenha relação de trabalho ao poder do sujeito ativo do crime, não bastando a submissão do trabalhador a condições precárias de acomodações. Tal situação é censurável, mas não configura o crime do art. 149 do Código Penal. 2. Recurso improvido. (Processo: 0001149-91.2005.4.01.4300, ACR 2005.43.00.001149-1 / TO; APELAÇÃO CRIMINAL, Relator: DESEMBARGADOR FEDERAL HILTON QUEIROZ, QUARTA TURMA, Publicação: 13/06/2012 e-DJF1 P. 51, Data Decisão: 04/06/2012) (MPF, 2018a).

A mesma região, contrariando o acórdão anterior, reconhece o ilícito pela submissão do empregado laborando em condições degradantes. O que deixa evidente a divergência de posicionamento da própria Região. *Ipsis litteris*:

PENAL. CRIME CONTRA A LIBERDADE. REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO (ART. 149, caput e §2º, I, DO CP). AUTORIA E MATERIALIDADE COMPROVADAS. 1. Trabalhadores submetidos a condições de trabalho degradantes, num cenário humilhante de trabalho, indigno de um humano livre, havendo não apenas desrespeito a normas de proteção do trabalho, mas desprezo a condições mínimas de saúde, segurança, higiene, respeito e alimentação, comprovam a autoria do crime previsto no art. 149 caput, do Código Penal. 2. Materialidade e autoria comprovadas pelos documentos acostados e provas testemunhais produzidas. 3. Recursos parcialmente providos. (TRF1, Processo: 0000143-08.2007.4.01.3903, ACR 2007.39.03.000143-6 / PA; APELAÇÃO CRIMINAL, Relator: DESEMBARGADOR FEDERAL TOURINHO NETO, TERCEIRA TURMA, 30/11/2012 e-DJF1 P. 643, 05/11/2012) (MPF, 2018a).

Desse modo, Freitas e Mesquita (2016a, p. 10) concluem que no TRF da 1ª Região os magistrados interpretam a ocorrência do art. 149 do Código Penal a partir da modalidade de execução da restrição da liberdade de locomoção em razão de dívida, também conhecido como servidão por dívida.

Já no TRF da 2ª Região, a 1ª e 2ª Turmas entendem que há o crime quando comprovar a “submissão dos trabalhadores à jornada exaustiva e a condições degradantes de trabalho, concomitante com a restrição da locomoção mediante o sistema de endividamento” (FREITAS; MESQUITA, 2016a, p. 11). Conforme a seguinte ementa:

DIREITO PENAL E PROCESSUAL PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. ARTIGO 149 DO CÓDIGO PENAL. MATERIALIDADE E AUTORIA COMPROVADAS. DOSIMETRIA DA PENA. I - Incorre no delito tipificado no artigo 149 do Código Penal aquele que submete trabalhadores a jornada exaustiva e condições degradantes de trabalho, restringindo sua locomoção mediante um sistema de endividamento progressivo. II – A materialidade e a autoria do delito encontram-se demonstradas por meio das provas produzidas na fase inquisitiva, e confirmadas no decorrer da instrução criminal, assim como a presença do elemento subjetivo consubstanciado no aliciamento de trabalhadores por meio de falsas promessas de enriquecimento, reduzindo-os à condição análoga à de escravo. III - Se a pena-base foi fixada, fundamentadamente, segundo a orientação contida no artigo 59 do Código Penal, e em atenção ao artigo 68 do Código Penal, nada a ser modificado nesse aspecto. IV - Apelação desprovida. (Origem: TRF-2, Classe: ACR - APELAÇÃO CRIMINAL - 6417, Processo: 200751018117409 UF: RJ Órgão Julgador: SEGUNDA TURMA ESPECIALIZADA, Data Decisão: 19/05/2009) (MPF, 2018b).

Diferentemente, no TRF da 3ª Região notou-se uma construção jurisprudencial alternativa das condutas previstas do art. 149 do Código Penal, “sendo possível a ocorrência do crime em razão da coação moral, psicológica ou física exercida para impedir ou dificultar o desligamento do trabalhador das atividades laborativas”. E pela 1ª Turma foi verificado a punição dos réus que cometeram o crime na modalidade de execução de trabalho em condições degradantes (FREITAS; MESQUITA, 2016a, p. 11). Consoante ementa abaixo:

EMENTA: PENAL. CRIME DE REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. ART. 149 DO CÓDIGO PENAL. MATERIALIDADE E AUTORIA DO DELITO. DEMONSTRAÇÃO. CONTINUIDADE DELITIVA NÃO VERIFICADA. CRIME DE NATUREZA PERMANENTE. CONCURSO FORMAL. DOSIMETRIA. REDUZIDA A PENA BASE E AFASTADA A AGRAVANTE DO ART. 61, II, "F", CP. ART. 33, §3º, CP. PENA DE MULTA. VALOR UNITÁRIO. REDUÇÃO. VALOR MÍNIMO PARA REPARAÇÃO DOS DANOS CIVIS. AUSÊNCIA DE PEDIDO DO ÓRGÃO ACUSATÓRIO. RECURSO DEFENSIVO PROVIDO EM PARTE. (processo nº 0007306-96.2011.4.03.6181/SP) (MPF, 2015b).

No TRF da 4ª Região identificou-se o posicionamento em congruência ao adotado pelo STF, que pauta pela tutela da dignidade da pessoa humana e liberdade do trabalhador, de forma que as precárias condições sanitárias e dos alojamentos, assim como a falta de equipamentos de proteção individual foram suficientes para caracterizar o crime em tela. Complementando, a 7ª Turma entende que é irrelevante para a decisão final a condição socioeconômica da vítima, bem como pela sua percepção acerca da situação sujeitada, pois trata-se de direito indisponível (FREITAS; MESQUITA, 2016a, p. 11). Ementa a seguir:

PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. BENS JURÍDICOS TUTELADOS. DIGNIDADE E LIBERDADE DO TRABALHADOR. CONDIÇÕES DEGRADANTES. CRIME CONFIGURADO. FALTA DE ANOTAÇÃO EM CTPS. FALSIDADE DEMONSTRADA. PENA DE MULTA. CONCURSO FORMAL. SOMA DAS SANÇÕES. ATENUANTE GENÉRICA. RECONHECIMENTO. (processo: 5001045-51.2010.404.7211 UF: SC, data da decisão: 04/09/2012; Órgão Julgador: OITAVA TURMA) (MPF, 2018d).

Por fim, o TRF da 5ª Região interpreta a caracterização do crime a partir do cerceamento da liberdade do trabalhador, embora em outros casos foram constatados trabalhos em condições

degradantes, os magistrados não entenderam como a caracterização do art. 149 do Código Penal (FREITAS; MESQUITA, 2016a, p. 12). Verificado pelo julgado abaixo:

PENAL E PROCESSUAL PENAL. CRIME DE REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. NULIDADE ABSOLUTA DO PROCESSO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. CONEXÃO. PRELIMINARES REJEITADAS. EXPOSIÇÃO DE EMPREGADOS A CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO. INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO À LIBERDADE DO TRABALHADOR. ABSOLVIÇÃO. (Origem: Tribunal Regional Federal - 5ª Região. Classe: Apelação Criminal - ACR8821/PE. Número do Processo: 200983000129840. Código do Documento: 310220. Data do Julgamento: 11/10/2012. Órgão Julgador: Terceira Turma) (MPF, 2018e).

Já a objetividade jurídica do Superior Tribunal de Justiça (STJ) quanto a esse delito é a liberdade individual. Crime que afeta não somente um trabalhador ou um grupo de trabalhadores, mas se enquadra na categoria de crime contra a organização do trabalho, bem como contra os direitos humanos, pautando pela proteção do trabalhador. Conforme as três ementas abaixo:

RHC 15702 / MA

RECURSO ORDINARIO EM HABEAS CORPUS - 2004/0014999-0

Ementa: PENAL E PROCESSUAL. CRIMES CONTRA A LIBERDADE INDIVIDUAL E CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. Compete à Justiça Federal o julgamento dos crimes que ofendam o sistema de órgãos e instituições que preservam coletivamente os direitos do trabalho, e não os crimes que são cometidos contra determinado grupo de trabalhadores. A infringência dos direitos individuais de trabalhadores, inexistindo violação de sistema de órgãos e instituições destinadas a preservar a coletividade trabalhista, afasta a competência da Justiça Federal. Recurso provido, para reformar o acórdão impugnado, anular todos os atos decisórios eventualmente proferidos e declarar competente a Justiça Estadual maranhense, a quem será remetido o feito (STJ, 2004a).

HC 103568 / PA

HABEAS CORPUS - 2008/0072796-7

Ementa: HABEAS CORPUS. PROCESSUAL PENAL. ART. 149 DO CÓDIGO PENAL. DELITO CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO. ART. 109, INCISO VI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. 1. A teor do entendimento desta Corte, o crime de redução a condição análoga à de escravo, por se enquadrar na categoria de delitos contra a organização do trabalho, é da competência da Justiça Federal, nos termos do art. 109, inciso VI, da Constituição Federal. 2. Ordem denegada (STJ, 2008a).

CC 47455 / PA

CONFLITO DE COMPETENCIA - 2004/0169039-5

Ementa: PROCESSO PENAL. CONFLITO DE COMPETÊNCIA NEGATIVO. ALICIAMENTO DE TRABALHADORES. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. ATENTADO CONTRA A LIBERDADE DE TRABALHO. CRIME CONTRA DIREITOS HUMANOS. ART. 109, V-A, VI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. 1. Tratam-se de crimes de aliciamento de trabalhadores, redução a condição análoga à de escravo e atentado contra a liberdade de trabalho, cujo alvo não se limitava a determinado grupo de trabalhadores. 2. Inteligência dos comandos insertos no art. 109, V-A, VI, da Constituição Federal, no art. 10, VII, da Lei n. 5.060/66 e no Título IV, da Parte Especial do Código Penal. 3. Precedentes do STF e deste STJ. 4. Conflito conhecido para declarar competente o Juízo Federal de Marabá, suscitado (STJ, 2004b).

O STJ trata também sobre a licitude das provas colhidas pelo Grupo de Fiscalização Móvel, mesmo que não haja mandado de busca e apreensão, uma vez que “compete ao Ministério do Trabalho e do Emprego, bem como a outros órgãos, como a Polícia Federal e o Ministério Público do Trabalho, empreender ações com o objetivo de erradicar o trabalho escravo e degradante, visando a regularização dos vínculos empregatícios”, a fim de libertar as vítimas (STJ, 2008b). A seguir ementa:

HC 109966 / PA

HABEAS CORPUS 2008/0143508-0

HABEAS CORPUS. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. FRUSTRAÇÃO DE DIREITO ASSEGURADO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. FALSIFICAÇÃO DE DOCUMENTO PÚBLICO. DENÚNCIA DE TRABALHADORES SUBMETIDOS AO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO. AÇÃO REALIZADA PELO GRUPO DE FISCALIZAÇÃO MÓVEL EM PROPRIEDADE. ALEGAÇÃO DE ILICITUDE DAS PROVAS COLHIDAS EM FACE DA AUSÊNCIA DE MANDADO DE BUSCA E APREENSÃO. INEXISTÊNCIA DE CONSTRANGIMENTO ILEGAL. DENEGAÇÃO DA ORDEM. (...) 2. Em atenção a esta atribuição, a Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 626 a 634), o Regulamento de Inspeção do Trabalho (artigos 9º e 13 a 15), e a Lei 7.998/1990 (artigo 2º-C) franqueiam aos auditores do Ministério do Trabalho e Emprego o acesso aos estabelecimentos a serem fiscalizados, independentemente de mandado judicial. 3. Quanto aos documentos apreendidos e à inquirição de pessoas quando da fiscalização realizada pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel na propriedade em questão, o artigo 18 do Regulamento de Inspeção do Trabalho prevê expressamente a competência dos auditores para assim agirem, inexistindo qualquer ilicitude em tal atuação. (...) 5. É dispensável o mandado de busca e apreensão quando se trata de flagrante delito de crime permanente, podendo-se realizar as medidas sem que se fale em ilicitude das provas obtidas (Doutrina e jurisprudência). 6. O só fato de os pacientes não terem sido presos em flagrante quando da fiscalização

empreendida no estabelecimento não afasta a conclusão acerca da licitude das provas lá colhidas, pois o que legitima a busca e apreensão independentemente de mandado é a natureza permanente dos delitos praticados, o que prolonga a situação de flagrância, e não a segregação, em si, dos supostos autores do crime. Precedente. 7. Ordem denegada (STJ, 2008b).

No que tange ao entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF), este “interpreta o crime de redução do trabalhador à condição análoga à de escravo a partir da dignidade da pessoa humana desde 2006, com o julgamento do RE nº 398.041-PA” (FREITAS; MESQUITA, 2016a).

De início o Recurso Extraordinário (RE) nº 398.041-6/Pará foi levado a Corte para discutir matéria de competência, por fim, focou na violação da dignidade da pessoa humana e no crime contra a organização do trabalho. *In verbis*:

EMENTA: DIREITO PENAL E PROCESSUAL PENAL. ART. 149 DO CÓDIGO PENAL. REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. TRABALHO ESCRAVO. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. CRIME CONTRA A COLETIVIDADE DOS TRABALHADORES. ART. 109, VI DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. COMPETÊNCIA. JUSTIÇA FEDERAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO PROVIDO.

A Constituição de 1988 traz um robusto conjunto normativo que visa a proteção e efetivação dos direitos fundamentais do ser humano.

A existência de trabalhadores a laborar sob escolta, alguns acorrentados, em situação de total violação da liberdade e da autodeterminação de cada um, configura crime contra a organização do trabalho.

Quaisquer condutas que possam ser tidas como violadoras não somente do sistema de órgãos e instituições com atribuições para proteger os direitos e deveres dos trabalhadores, mas também dos próprios trabalhadores, atingindo os em esferas que lhes são mais caras, em que a Constituição lhes confere proteção máxima, são enquadráveis na categoria dos crimes contra a organização do trabalho, se praticadas no contexto das relações de trabalho.

Nesses casos, a prática do crime prevista no art. 149 do Código Penal (Redução à condição análoga à de escravo) se caracteriza como crime contra a organização do trabalho, de modo a atrair a competência da Justiça Federal (art. 109, VI da Constituição) para processá-lo e julgá-lo.

Recurso Extraordinário conhecido e provido (STF, 2006).

Nesse sentido, a principal objetividade jurídica do STF é a dignidade da pessoa humana e, em alguns julgados, reflete também na tutela da liberdade individual, direitos trabalhistas e direitos previdenciários, conforme verifica na ementa do Recurso Extraordinário nº 459.510/Mato Grosso:

Recurso extraordinário. Constitucional. Penal. Processual Penal. Competência. Redução a condição análoga à de escravo. Conduta tipificada no art. 149 do Código Penal. Crime contra a organização do trabalho. Competência da Justiça Federal. Artigo 109, inciso VI, da Constituição Federal. Conhecimento e provimento do recurso.

1. O bem jurídico objeto de tutela pelo art. 149 do Código Penal vai além da liberdade individual, já que a prática da conduta em questão acaba por vilipendiar outros bens jurídicos protegidos constitucionalmente como a dignidade da pessoa humana, os direitos trabalhistas e previdenciários, indistintamente considerados.

2. A referida conduta acaba por frustrar os direitos assegurados pela lei trabalhista, atingindo, sobretudo, a organização do trabalho, que visa exatamente a consubstanciar o sistema social trazido pela Constituição Federal em seus arts. 7º e 8º, em conjunto com os postulados do art. 5º, cujo escopo, evidentemente, é proteger o trabalhador em todos os sentidos, evitando a usurpação de sua força de trabalho de forma vil.

3. É dever do Estado (lato sensu) proteger a atividade laboral do trabalhador por meio de sua organização social e trabalhista, bem como zelar pelo respeito à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, inciso III).

4. A conjugação harmoniosa dessas circunstâncias se mostra hábil para atrair para a competência da Justiça Federal (CF, art. 109, inciso VI) o processamento e o julgamento do feito.

5. Recurso extraordinário do qual se conhece e ao qual se dá provimento (STF, 2015a).

A ocorrência desse crime viola a liberdade do indivíduo, sobretudo sua dignidade, uma vez que a vítima é tratada como objeto, não possuindo emoções e sentimentos. Inclusive infringe os preceitos das legislações trabalhista e constitucional, que têm o dever de proteger o trabalhador, mas que são violados com atos clandestinos dos infratores, o que dificulta os métodos de fiscalização.

A jurisprudência do STF entende que não é necessário haver violência física para caracterizar o crime, bastando apenas a coisificação do trabalhador, bem como a frequente afronta aos direitos fundamentais, vulnerando a dignidade do ser humano. Consoante ementa do Inquérito nº 3564/Minas Gerais:

PENAL. PROCESSUAL PENAL. DENÚNCIA. CRIMES DE REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO E DE ALICIAMENTO DE TRABALHADORES. DESNECESSIDADE DE VIOLÊNCIA FÍSICA PARA A OCORRÊNCIA DO DELITO. PARA A CARACTERIZAÇÃO DO DELITO BASTA A REITERADA OFENSA AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR, VULNERANDO SUA DIGNIDADE COMO SER HUMANO. PRESCRIÇÃO QUANTO AO DELITO DE FRUSTRAÇÃO DE DIREITO TRABALHISTA. DENUNCIADO COM IDADE SUPERIOR A SETENTA ANOS. RECEBIMENTO PARCIAL DA DENÚNCIA.

I – A inicial acusatória contemplou a qualificação do acusado, a classificação do crime e o rol de testemunhas, apresentou informações essenciais sobre a prática das condutas, preenchendo os requisitos do art. 41 do CPP.

II – Prescrição da pretensão punitiva estatal em relação ao delito de frustração de direito trabalhista, considerando a pena máxima cominada ao tipo penal (dois anos de detenção) e o fato de o prazo do art. 109, V, do Código Penal necessitar ser reduzido à metade (art. 115 do CP); a prescrição é, inclusive, anterior à remessa dos autos a esta Corte.

III – A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal entende ser desnecessário haver violência física para a configuração do delito de redução à condição análoga à de escravo. É preciso apenas a coisificação do trabalhador, com a reiterada ofensa a direitos fundamentais vulnerando a sua dignidade como ser humano (Inq 3.412, Redatora p/ Acórdão: Min. Rosa Weber, Tribunal Pleno, DJe 12/11/2012).

IV – Presentes os indícios de materialidade e autoria, a denúncia foi parcialmente recebida para os crimes de redução a condição análoga à de escravo e de aliciamento de trabalhadores de um local para outro do território nacional, tipificados nos arts. 149 e 207, caput e §1º, ambos do Código Penal (STF, 2014).

A prática do crime não é sinônimo de danos físicos aos trabalhadores, visto que é comum associar este a escravidão, na qual os escravos negros e índios eram acorrentados e torturados constantemente. De modo que o trabalho análogo ao de escravo se adaptou as mudanças advindas com a sociedade globalizada. Portanto, este crime se configura com as demais práticas já descritas no art. 149 do Código Penal, bem como pela coisificação do ser humano.

O STF também entende que não precisa existir coação da liberdade de ir e vir, até mesmo cerceamento de liberdade em razão de dívida para sua configuração, uma vez que o cerceamento de liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não apenas físicos. Conforme ementa do Acórdão do Inquérito nº 3.412/Alagoas:

PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. ESCRAVIDÃO MODERNA. DESNECESSIDADE DE COAÇÃO DIRETA CONTRA A LIBERDADE DE IR E VIR. DENÚNCIA RECEBIDA.

Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima “a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva” ou “a condições degradantes de trabalho”, condutas alternativas previstas no tipo penal.

A “escravidão moderna” é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo

a sua livre determinação. Isso também significa “reduzir alguém à condição análoga à de escravo”.

Não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que configura trabalho escravo. Se a violação aos direitos do trabalho é intensa e persistente, se atinge níveis gritantes e se os trabalhadores são submetidos a trabalhos forçados, jornadas exaustivas ou a condições degradantes de trabalho, é possível, em tese, o enquadramento no crime do art. 149 do Código Penal, pois os trabalhadores estão recebendo o tratamento análogo ao de escravos, sendo privados de sua liberdade e de sua dignidade. Denúncia recebida pela presença dos requisitos legais (STF, 2012b).

Por tratar-se de um tipo misto alternativo, questões como essas foram alvo do STF na denúncia oferecida pelo MPF no Inquérito nº 2.131/Distrito Federal, contra o Senador da República João Batista de Jesus Ribeiro em coautoria com Osvaldo Brito. Foram lhes imputados as práticas de vários ilícitos em concurso formal homogêneo, pois submeteram 38 pessoas ao trabalho análogo ao de escravo. Como observa da ementa abaixo:

EMENTA: INQUÉRITO. DENÚNCIA. ALICIAMENTO DE TRABALHADORES (ART. 207, § 1º, CP). FRUSTRAÇÃO DE DIREITO ASSEGURADO PELA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA MAJORADO (ART. 203, § 1º, I, E § 2º, CP). REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO (ART. 149). INDEPENDÊNCIA DE INSTÂNCIAS. JUÍZO DE PROBABILIDADE CONFIGURADO. DENÚNCIA RECEBIDA.

1. O art. 395 do CPP só permite a rejeição da denúncia quando for manifestamente inepta, faltar pressuposto processual ou condição para o exercício da ação penal, ou, ainda, faltar justa causa para o exercício da ação penal, situações que não se configuram na hipótese.

2. A persecução penal relativa à suposta prática dos crimes previstos nos arts. 207, § 1º (aliciamento de trabalhadores), 203, § 1º, I, e § 2º (frustração de direito assegurado pela legislação trabalhista majorado), e 149 (redução a condição análoga à de escravo) do Código Penal, independe do prévio desfecho dos processos trabalhistas em curso, ante a independência de instâncias

3. A orientação jurisprudencial relativa ao delito de sonegação tributária é inaplicável à situação, porquanto a redução ou supressão de tributo é elemento típico do crime do art. 1º da Lei nº 8.137/90, o mesmo não ocorrendo com relação aos delitos apontados na denúncia.

4. Os argumentos de fato suscitados pelo denunciado, como a temporariedade do vínculo de trabalho, a inexistência da servidão por dívida ou de qualquer coação, dentre outros, não merecem análise nesta sede de cognição sumária, que se limita a apurar a existência de justa causa, está configurada pelas inúmeras provas colhidas pelo Ministério Público Federal.

5. Os elementos de prova acostados à denúncia são capazes de conduzir a um juízo de probabilidade a respeito da ocorrência do fato típico, antijurídico e culpável, bem como de sua autoria.

6. Denúncia recebida (STF, 2012a).

Apesar do STF reconhecer a proteção do trabalhador submetido a esse crime, isso é insuficiente para que haja progressos significativos, haja vista que os Tribunais Superiores se mostram disformes quanto a caracterização do crime. O que abre margem para a não punição dos transgressores, perpetuando a conduta ilícita e, refletindo diretamente no trabalhador e na sociedade que se encontram desamparados pelo próprio Poder Judiciário.

Assim, Freitas e Mesquita (2016a, p. 12) descrevem que o STF tem se mantido inerte quanto à existência de repercussão geral nos processos que envolvem o art. 149 do Código Penal, “de modo que os trabalhadores continuam a ser reduzidos à condição análoga à de escravo em vários estados da federação, sem que àqueles que exploram essa forma de mão de obra recebam qualquer punição por parte do estado”.

Nesse raciocínio, um dos requisitos de processabilidade do Recurso Extraordinário no STF é a repercussão geral, incluída na Carta Magna pela Emenda Constitucional nº 45/2004, e, posteriormente regulamentada pela Lei nº 11.418/2006, na qual “a principal finalidade deste instrumento é constituir-se em um mecanismo de filtragem das demandas que são submetidas à apreciação da Corte” (FREITAS; MESQUITA, 2016a, p. 12). Desse modo, apenas questões que houver relevância social, econômica, jurídica ou política serão analisadas pelo STF.

Relativo ao interesse jurídico, este é evidenciado pela grande divergência jurisprudencial entre os Tribunais Superiores para o processamento do crime, gerando aumento no índice de impunidade e fragilizando a segurança jurídica. Já o interesse social perfaz pelo alto número de resgatados submetidos ao trabalho escravo, configurando em um problema social para o país (FREITAS; MESQUITA, 2016a, p. 14).

O interesse político mostra-se presente diante do fato de o Brasil estar sempre promulgando convenções e recomendações internacionais acerca de métodos e fundamentos de proteção do trabalhador e erradicação do ilícito (FREITAS; MESQUITA, 2016a, p. 14).

Paralelamente, o interesse econômico está presente por se tratar da segunda atividade ilícita mais lucrativa do mundo, obtendo os transgressores lucros com a mão de obra escrava em detrimento da saúde física e mental do trabalhador.

Acredita-se, portanto, que a partir do momento que o STF entenda pela repercussão geral dessa matéria e julgue o mérito, todos os Tribunais abaixo deverão seguir o mesmo posicionamento em casos idênticos. O que acabará com as divergências de decisões judiciais sobre a caracterização do trabalho escravo pelos Tribunais Regionais Federais e pelos magistrados de 1º Grau (FREITAS; MESQUITA, 2016a, p. 15-16).

Desse modo, no próximo tópico abordará sobre o instituto do criminal *compliance*, com um breve aparato histórico, conceito, legislação, projeto de *compliance* e sua importância dentro de uma política interna da empresa. Método este com desígnio de evitar a transgressão de ilícitos, como trabalhista, tributário, ambiental, criminal e do consumidor.

1.5 Criminal Compliance

Não faz muito tempo que o termo *compliance* era desconhecido, significando a observância das regras. Inclusive, o termo não restringe ao estudo jurídico, pois é utilizado também na medicina, na qual a cura do paciente corresponde a sua fidelidade em cumprir o tratamento, requerendo um comportamento de cooperação (ROTSCH, 2012).

De acordo com o Dicionário Oxford (2009, p. 405) a palavra *compliance* em inglês significa “conformidade; de acordo com a lei”. Para tanto, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica do Ministério da Justiça do Brasil no *Guia de Programas de Compliance* o conceitua como “um conjunto de medidas internas que permite prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de atividade praticada por um agente econômico e de qualquer um de seus sócios ou colaboradores” (CADE, 2018, p. 09).

Com o programa de *compliance* os agentes podem reforçar os compromissos com os valores e objetivos da empresa, principalmente no cumprimento das legislações. O objetivo não requer somente a elaboração de uma série de procedimentos, mas sim na mudança corporativa, com a conscientização de adoção de atitudes lícitas para obtenção de resultados positivos (CADE, 2018, p. 09).

“Mais do que isso, representa enorme potencial de atração de mão-de-obra qualificada, investimentos diretos em treinamento e especialização contínuos, refletindo maior respeito à individualidade do trabalhador” (DINIZ, 2014, p. 113).

Assim sendo, “o objetivo do criminal *compliance* é prevenir tanto a prática de crimes no interior da empresa como a possível responsabilidade penal de seus dirigentes” (BENEDETTI, 2014).

Os programas de *compliance* “podem abranger diversas áreas afetas às atividades dos agentes econômicos, como corrupção, governança, fiscal, ambiental e concorrência, dentre outras, de forma independente ou agregada” (CADE, 2018, p. 09).

Em sentido amplo, os programas de *compliance* “referem-se à adoção de política de prevenção a infrações econômicas, mediante implementação de mecanismos de controle interno e canais de comunicação externos, orientados por diretrizes básicas de governança regulatória” (DINIZ, 2014, p. 115-116).

O modelo de *compliance* ganha especificidade na avaliação da natureza do risco em que está envolvido a atividade empresarial, bem como na adoção de mecanismos regulatórios, nas dimensões das empresas e na complexidade dos negócios. Por exemplo: problemas com lavagem de dinheiro; problemas ambientais, como queimadas de canaviais ou até mesmo fatores de dependência econômica internacional, como nas empresas do ramo petrolífero, entre outros (DINIZ, 2014, p. 116).

Portanto, diante da insegurança dos riscos e danos, o Poder Público promulgou métodos de vigilância e prevenção dos mesmos, tanto na ordem pública como privada. Nesse contexto de preocupação com riscos e prevenção de danos nasce o criminal *compliance*, pautado em um Direito Penal preventivo, tutelando o bem jurídico da pessoa física ou jurídica, nacional ou internacional, pública ou privada, que forem violadas (HIJAZ, 2016, p. 184).

Para Leandro Sarcedo (2014, p. 56) o programa de *compliance* envolve a implantação e fiscalização das condutas internas da empresa, gerando consciência sobre seus deveres e responsabilização pelos riscos causados. Caso seja responsabilizado penalmente, chama-se de criminal *compliance*. A seguir entendimento:

Trata-se o programa de *compliance*, portanto, da criação, implantação e fiscalização de normas de condutas e posturas internas da empresa, com a finalidade de gerar consciência sobre deveres e obrigações na prevenção de riscos legais e regulatórios, possuindo também a função de distribuir responsabilidades entre os indivíduos que cooperam na sua administração. Pode ser voltado à prevenção dos riscos inerentes a diversas áreas de atuação da empresa, tais como: tributário, previdenciário, concorrencial, trabalhista, segurança do trabalho, ambiental, entre outras. Quando tais riscos tratam da possibilidade de responsabilização penal, fala-se em *criminal compliance* (SARCEDO, 2014, p. 56).

O programa de *compliance* dificilmente compreenderá apenas uma área, pois geralmente abarca simultaneamente diversos aspectos e diplomas normativos. Assim, cada agente econômico leva em consideração sua própria particularidade para efetivação do programa (CADE, 2018, p. 09). Em outras palavras, é possível utilizar esse programa visando garantir o cumprimento de leis do direito do trabalho, tributário, ambiental, consumidor e criminal (HIJAZ, 2016, p. 164).

Estrategicamente incorpora-se o *compliance* à cultura da empresa, então, a partir disso “o programa correrá menor risco de ser visto como um entrave para o alcance das metas de performance e passará a ser considerado e incorporado como parte das regras fundamentais do negócio” (CADE, 2018, p. 10).

Com o desenvolvimento da matéria é possível colaborar com o aprimoramento do Direito Penal, não somente com o viés de reprimir condutas e ressocializar os infratores, mas também corresponde ao cumprimento prévio de normas pelas empresas, com intuito de evitar riscos aos bens jurídicos e possíveis imputações de sanções aos agentes (HIJAZ, 2016, p. 156-157).

Desse modo, o *compliance* não se limita a gestão de negócios e aos resultados financeiros eficientes, mas reforça a confiança na liquidez e na valorização das ações. O novo modo de prevenção vem decretando a perda da função do Estado no combate as infrações econômicas, tendo tomado espaço pelo movimento de autoconscientização gerenciado pelos códigos de condutas corporativos. O que é importante para a captação dos recursos, à proteção patrimonial e à manutenção da reputação da empresa e seus dirigentes (DINIZ, 2014, p. 112-113).

Outrossim, discorre-se brevemente acerca da historicidade do mesmo, iniciando pela Teoria da Sociedade do Risco criado por Ulrich Beck no livro *Risk Society* de 1986. A ideia central do livro é que “a sociedade industrial, caracterizada pela produção e distribuição de bens, foi deslocada pela sociedade de risco, na qual a distribuição dos riscos não corresponde às diferenças sociais, econômicas e geográficas da típica primeira modernidade” (GUIVANT, 2011). Entre os riscos, estão inclusos os ecológicos, químicos, nucleares e genéticos produzidos industrialmente. Inclusive, os riscos econômicos, como as quedas de mercados financeiros internacionais (GUIVANT, 2011).

Logo, a Teoria da Sociedade do Risco repercute no aspecto jurídico, pois o direito como mecanismo de controle social estimula os laços entre a sociedade de risco e a ordem jurídica. Assim, as formas de controles do ordenamento jurídico aumentam, por exemplo, com penas mais rígidas, dando prioridade aos métodos de prevenção (HIJAZ, 2016, p. 160-162).

Nessa conjuntura, cogitou a possibilidade de controlar os riscos resultantes das atividades empresariais e, diante desse cenário de precaução dos riscos sociais e danos, surge o criminal *compliance* “como proposta de minimização e antecipação dos riscos da sociedade

contemporânea. Trata-se de ferramenta de controle, proteção e prevenção de possíveis práticas ilícitas nas empresas” (HIJAZ, 2016, p. 162).

Originário do direito norte-americano, os Estados Unidos da América foi o primeiro país a se comprometer com o combate à corrupção internacional por meio do chamado *Foreign Corrupt Practive Act*, em livre tradução, “Lei de Práticas de Corrupção no Exterior”, em 1977, que substancialmente foi ampliado após a crise financeira de 2008 (HIJAZ, 2016, p. 170).

Essa lei impõe à pessoa física ou jurídica a vedação de adoção de práticas corruptas, bem como do pagamento ou recebimento de propina que beneficie membros da administração de outros países. Contudo, com a sua adoção as empresas norte americanas passaram a perder espaço no mercado diante da competitividade de outros países que não coíbiam práticas corruptas, fazendo com que os Estados Unidos pressionassem em âmbito internacional a adoção de medidas para punição de tais ilegalidades (HIJAZ, 2016, p. 170).

Dessa pressão adveio a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico¹³ (OCDE), que, posteriormente, impulsionou a promulgação da *Convenção sobre Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros* (CCFPE). Ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 3.678, de 30 de novembro de 2000 (BRASIL, 2000).

Em razão da corrupção ser um evento disseminado nas transações comerciais internacionais, incluindo o comércio e o investimento, desperta “sérias preocupações morais e políticas, abala a boa governança e o desenvolvimento econômico, e distorce as condições internacionais de competitividade” (BRASIL, 2000). Diante disso, a CCFPE solicitou medidas para “deter, prevenir e combater a corrupção de funcionários públicos estrangeiros ligados a Transações Comerciais Internacionais, particularmente a imediata criminalização de tais atos de corrupção, de forma efetiva e coordenada” (BRASIL, 2000).

Na Europa o *compliance* ganhou normatização na Espanha com a Lei Orgânica nº 5/2010, que introduziu a responsabilização penal da pessoa jurídica no Código Penal, dispondo sobre a implementação de medidas de prevenção e descoberta de delitos praticados que envolvem a atividade empresarial e o poder público (ANTONIETTO; CASTRO, 2014).

¹³ A Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) constitui foro composto por 35 países, dedicado à promoção de padrões convergentes em vários temas, como questões econômicas, financeiras, comerciais, sociais e ambientais. Suas reuniões e debates permitem troca de experiências e coordenação de políticas em áreas diversas da atuação governamental. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/busca-geral/480-gabinete-do-ministro-1578890832/assessoria-internacional-1377578466/20746-organizacao-para-a-cooperacao-e-desenvolvimento-economico-ocde>>. Acesso em: 26. jun. 2018.

Destaca-se que em 2014 a ONG *Transparency International*¹⁴, em livre tradução, “Transparência Internacional”, divulgou a pesquisa intitulada *Corruption Perceptions Index 2014: Results*, em livre tradução, “O Índice de Percepções de Corrupção de 2014: Resultados”, na qual examina a situação de corrupção em 175 países, estando o Brasil na 69ª posição no ranking (TRANSPARENCY INTERNACIONAL, 2014).

Esses dados apenas ratificam o senso comum do brasileiro de que o país é corrupto e, isto tem sido expressado “por décadas, em manifestações populares, petições públicas, noticiários, relatórios oficiais do governo, ações das instituições públicas, e em todos os âmbitos sociais, de modo geral” (HIJAZ, 2016, p. 169).

No Brasil os precursores foram outros, como com o reconhecimento da necessidade de controle interno e de política de *compliance* nas atividades bancárias, para seguir determinações do Conselho Monetário Nacional, na qual vislumbra a previsão de adoção do *compliance* em algumas leis, como a Lei do Sigilo de Informações de Operações Financeiras de nº 105 de 2001, e na Lei de Lavagem de Dinheiro, nº 12.683 de 2012 (CAPPELLARI; FIGUEIREDO, 2016).

O instituto ganhou destaque com a promulgação da Lei nº 9.613 de 1998, também conhecida como Lei da Lavagem de Capitais, cujo intuito é garantir a ordem econômica, bem como o enfrentamento da criminalidade organizada e, a ocorrência de lavagem de dinheiro. A lei dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores, prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos na lei, inclusive criou o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF) e dá outras providências (BRASIL, 1998a).

Contudo, somente com a promulgação da Lei nº 12.846, de 01 de agosto de 2013, também conhecida como a Lei Anticorrupção, insere-se definitivamente o *compliance* no vocabulário dos empresários brasileiros. A lei dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira (MARTINEZ, 2016).

No art. 1º, §1º da referida lei, estende a sua aplicação para “às sociedades empresárias e às sociedades simples, personificadas ou não, [...], bem como a quaisquer fundações, associações de entidades ou pessoas, ou sociedades estrangeiras, que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito” (BRASIL, 2013).

¹⁴ A *Transparency International*, em livre tradução, “Transparência Internacional” é um movimento global que tem uma visão de um mundo no qual governos, empresas, a sociedade civil e a vida das pessoas sejam livres de corrupção. Disponível em: <<https://www.transparency.org/about>>. Acesso em: 26 jun. 2018.

Os bens jurídicos protegidos são as pessoas jurídicas, assim, estas não podem ser sujeitos ativos em demandas processuais judiciais ou administrativas. Caso a infração decorra de algum agente da empresa ou da Administração Pública, a responsabilidade será pessoal do indivíduo que praticou o delito, consoante art. 3º. Este dispositivo traz que a responsabilidade da pessoa jurídica não exclui a responsabilidade individual dos seus dirigentes ou administradores ou qualquer pessoa que seja autora, coautora ou partícipe do ato ilícito na medida de sua culpabilidade (HIJAZ, 2016, p. 170).

Em outras palavras, a lei exige que as pessoas físicas ou jurídicas, nacionais ou internacionais, públicas ou privadas, assumam uma postura ética e, sugere para efeitos de mitigação de sanções que crie programas de integridade, também conhecido como programas de *compliance* (BENEDETTI, 2014).

O art. 2º trata que a responsabilidade será objetiva, isto é, análise do nexo de causalidade entre a conduta do agente e o dano colacionado, não sendo verificado a culpabilidade, cujo corresponde ao dolo ou culpa. Portanto, não se verifica o intuito subjetivo do agente que deu causa a conduta ilícita, isto é, o desígnio de favorecimento de interesse, analisa simplesmente o dano causado e a conduta do autor (HIJAZ, 2016, p. 170).

O art. 5º dispõe sobre o que constitui atos lesivos à pessoa jurídica, como prometer, oferecer ou dar vantagem indevida, bem como financiar, custear ou patrocinar a prática de ilícitos, dentre outros atos. *Ipsis litteris*:

- I - prometer, oferecer ou dar, direta ou indiretamente, vantagem indevida a agente público, ou a terceira pessoa a ele relacionada;
- II - comprovadamente, financiar, custear, patrocinar ou de qualquer modo subvencionar a prática dos atos ilícitos previstos nesta Lei;
- III - comprovadamente, utilizar-se de interposta pessoa física ou jurídica para ocultar ou dissimular seus reais interesses ou a identidade dos beneficiários dos atos praticados;
- IV - no tocante a licitações e contratos:
 - a) frustrar ou fraudar, mediante ajuste, combinação ou qualquer outro expediente, o caráter competitivo de procedimento licitatório público;
 - b) impedir, perturbar ou fraudar a realização de qualquer ato de procedimento licitatório público;
 - c) afastar ou procurar afastar licitante, por meio de fraude ou oferecimento de vantagem de qualquer tipo;
 - d) fraudar licitação pública ou contrato dela decorrente;
 - e) criar, de modo fraudulento ou irregular, pessoa jurídica para participar de licitação pública ou celebrar contrato administrativo;
- (...)
- V - dificultar atividade de investigação ou fiscalização de órgãos, entidades ou agentes públicos, ou intervir em sua atuação, inclusive no âmbito das

agências reguladoras e dos órgãos de fiscalização do sistema financeiro nacional (BRASIL, 2013).

Diante desse rol de ilicitudes, a sanção prevista para o infrator é a de multa, que será auferida de acordo com a gravidade do crime, a vantagem obtida, o grau de lesão ao bem jurídico, entre outros dispostos transcritos no art. 6º (BRASIL, 2013).

Caso a pessoa jurídica que tenha aderido ao programa de *compliance* cometer algum ilícito, haverá a possibilidade de concessão de benefícios com a “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” (BRASIL, 2013). Previsto no inciso VIII, art. 7º da supramencionada lei.

O Decreto nº 8.420/2015, no capítulo IV, art. 41 e art. 42, prevê sobre o “Programa de Integridade, que nada mais é do que o *compliance*” (BRASIL, 2015b). Este decreto regulamenta a Lei nº 12.846/2013, que “dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências” (BRASIL, 2015b). O decreto trata que o Programa de Integridade consiste:

[...] no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira (BRASIL, 2015b).

Diante disso, o programa será avaliado quanto a sua existência e a aplicação, conforme os seguintes parâmetros: 1. Comprometimento ao programa; 2. Utilização de padrões de conduta, código de ética, políticas e procedimentos de integridade, a ser observado por todos os agentes e terceiros envolvidos na relação jurídica; 4. Treinamentos periódicos; 5. Análise constante dos riscos, sendo realizado adaptações caso necessário; 6. Registros contábeis; 7. Controles internos; 8. Procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos em processos licitatórios ou contratos administrativos; 9. Canais de denúncias abertos e amplamente divulgados aos funcionários e terceiros; 10. Medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade; 11. Monitoramento do programa, entre outros (BRASIL, 2015b).

Assim sendo, os benefícios de um programa de *compliance* são vários, como: a) Prevenção de riscos; b) Identificação antecipada de problemas; c) Reconhecimento de ilícitos

cometidos por outras organizações: se há uma relação jurídica entre duas empresas, e uma das empresas comete algum ato ilícito e a outra não, os efeitos negativos da que comete pode repercutir na que não comete, assim, é necessário saber se a empresa tem boa-fé ou não nos seus atos; d) Benefício da reputação da empresa: a mídia influencia na cobertura das matérias veiculadas, logo, ao dar notoriedades de facetas ruins de empresas, as mesmas tendem a ficarem com a reputação negativa, podendo perderem novos negócios; e) Conscientização dos funcionários; f) Redução de custos e contingências: evitando que ocorram “investigações, multas, publicidade negativa, interrupção das atividades, inexecução dos contratos ou cláusulas ilegais, indenizações, impedimento de acesso a recursos públicos ou de participação em licitações públicas” (CADE, 2018, p. 11-13).

Além disso, a adoção de programa de *compliance* beneficia também os terceiros, incluindo investidores, consumidores e parceiros comerciais, o que garante a competitividade do mercado e previne cometimento de ilegalidade pela empresa (CADE, 2018, p. 11).

Para tanto, a implementação de um programa de *compliance* exige um custo à empresa, sendo proporcional ao seu tamanho e volume de ativos, não havendo um programa único (BENEDETTI, 2014). O programa é estruturado, utilizado e atualizado de acordo com as características e riscos da atividade de cada pessoa jurídica, assegurando o aperfeiçoamento e adequação do mesmo, com fim de garantir sua efetividade (BRASIL, 2015b).

Quando houver adequada utilização do programa, o custo do mesmo torna-se menor comparado se não o houvesse, uma vez que a empresa gastaria com indenizações e consequentes penas aos infratores, ou seja, a adequada aplicação do programa representa economia ao setor financeiro (BUONICORE, 2012).

O *Guia de Programas de Compliance* do Conselho Administrativo de Defesa Econômica do Ministério da Justiça ensina que quando for identificadas áreas problemáticas na empresa ou na Administração Pública é necessário averiguar métodos de solução de riscos, com treinamentos e comunicação interna em forma de palestras, vídeos, guias de bolso, folhetos, e-mails e websites internos (CADE, 2018, p. 21-23).

Outra maneira de ajudar áreas problemáticas é com o monitoramento do programa, verificando sua efetiva implementação. Por exemplo, com a análise do funcionamento dos processos e controles desenvolvidos; verificar se o percentual de colaboradores que pretende treinar foi realmente cumprido; punição interna a quem for constatado cometendo alguma irregularidade ou descumprindo o programa de *compliance*. Inclusive, uma importante atuação

é “à revisão e à adaptação do programa de *compliance* ao longo do tempo”, pois os riscos alteram-se diante das oscilações do mercado, sendo necessário atualizações periódicas (CADE, 2018, p. 24-28).

Entretanto, mesmo que o programa de *compliance* seja corretamente implantado e executado, este pode não ser “capaz de impedir que a organização ou os seus responsáveis ajam em desacordo com as normas ou que se desvencilhem da postura ética esperada” (HIJAZ, 2016, p. 182). Visto que o indivíduo pode agir com interesse próprio, no intuito de auferir vantagem pessoal.

Nessa conjuntura, um tema atrelado à política de *compliance* é a sustentabilidade. Na atualidade, ser sustentável não é uma opção e, sim, um dos fundamentos que asseguram o equilíbrio e o êxito de qualquer organização no mercado. A sustentabilidade está estruturada no tripé econômico, ambiental e social, pressupondo a realização de ações coerentes às suas três bases. Desse modo, a sustentabilidade visa ação coletiva, com conduta equilibrada, inteligente e racional, já que comportamento individual contrapõe a visão sustentável (NASCIMENTO, 2015).

A sustentabilidade está relacionada com o conceito de responsabilidade social de organizações, não se limitando a questão ambiental, “mas a uma estratégia ou modelo para a sociedade, já que deve levar em conta tanto a viabilidade econômica como a ecológica” (LARUCCIA; YAMADA, 2011, p. 50-55).

Apesar da importância do comportamento sustentável, pois envolve a vida do homem em seu meio ambiente de trabalho, muitos indivíduos ainda não têm conscientização sobre o mesmo. Nessa dimensão a sustentabilidade corporativa visa que a organização ou empresa aja com responsabilidade social (NASCIMENTO, 2015).

O aspecto corporativo engloba o trabalhador e a responsabilidade social dentro e fora da empresa, em conjunto com a conduta sustentável, que proporcionam maior aceitação externa, influenciando diretamente nos negócios. Desse modo, Juliana Nascimento (2015) explica a sustentabilidade no aspecto corporativo:

Em vista disto, sob o contexto das organizações, advém a sustentabilidade corporativa como uma das bases fundamentais para o equilíbrio da atuação da empresa, sob a perspectiva econômica, social e ambiental, sendo um dos alicerces também do programa de *compliance*. [...]. Portanto, a ética, como base do programa de *compliance* da organização deve ser um dos fundamentos para que, de forma plena e integral, se possa alcançar a sustentabilidade corporativa, que nos dias de hoje não é mais uma opção, mas algo impreterível

à segurança de um futuro corporativo exitoso, coeso e estável (NASCIMENTO, 2015).

Atrelado ao direito do trabalho, a experiência trata que os custos de gastos com ações trabalhistas são mais altos do que com investimentos em procedimentos preventivos de riscos, pois “as ações trabalhistas geram despesas com multas, juros, assistentes técnicos, advogados, prepostos, transporte, horas de trabalho das testemunhas, além do impacto negativo do descumprimento” (LUCIO, 2017).

Em função disso, dá-se importância a uma política de ética pautada no cumprimento da legislação trabalhista gerida pelo *compliance*, como também “embasada em Canais de Ouvidoria, Códigos de Conduta com previsão de sanções disciplinares, Transparência no Processo de Comunicação, dentre outras ferramentas que auxiliam no Controle das Relações do Trabalho, seja para prevenir ou para identificar riscos” (LEAL, 2015).

Assim, “um programa eficaz de *Compliance*, aliado às melhores práticas de Gestão de Pessoas, aumenta o grau de satisfação e de confiança do empregado na empresa, impactando diretamente no clima organizacional” (LEAL, 2015). Consequentemente, o *compliance* pautado no direito do trabalho abarca “as condutas discriminatórias, o assédio moral, o assédio processual, a corrupção, as condutas antissindicais e os relacionamentos entre gestores e colaboradores, dentre outros” (LEAL, 2015).

Portanto, com a sua adoção é possível consolidar uma cultura de prevenção, incentivando as pessoas jurídicas investirem em controle interno e no cumprimento de normas e regulamentos, com o intuito de “mitigar riscos, evitando, assim, o comprometimento da instituição com condutas ilícitas, bem como fortalecendo a imagem da empresa perante a sociedade em geral e, em especial, diante de seus consumidores clientes, parceiros e colaboradores” (HIJAZ, 2016, p. 185).

Nesse viés, o Capítulo 2 versará sobre multinacionais e o trabalho na cadeia mineradora, especificando brevemente sobre a produção e a importação dos minérios em geral, sobre as demandas de cursos de graduação, pós-graduação (mestrado e doutorado) em Engenharia de Minas e Geologia.

Estende-se o tema para a categoria do trabalhador terceirizado, discorrendo sobre sua historicidade, responsabilidade do tomador e prestador de serviço e, análise de dados estatísticos auferidos das problemáticas evidenciadas nas diferenças empregadas entre trabalhadores diretamente contratados e terceirizados. Inclusive será discorrido sobre os

impactos negativos das promulgações das leis que regulamentam os serviços terceirizados e sobre a reforma trabalhista.

Também será exposto sobre o instituto do *Dumping Social*, na qual as empresas em muitos casos violam direitos humanos e trabalhistas em detrimento da exploração da saúde física e mental do empregado, com intuito de auferirem maiores lucros. Relaciona-se também casos de ocorrência de *dumping social* e o de trabalho análogo ao de escravo.

E o último tópico será dedicado ao conjunto de princípios criado John Gerard Ruggie que orientam as empresas multinacionais atuarem de acordo com a legislação, traçando os três pilares sobre proteger, respeitar e reparar os direitos humanos, para que não haja sua violação.

CAPÍTULO 2: EXPLORAÇÃO DO TRABALHO NA CADEIA MINERADORA

2.1 No Mundo e no Brasil

Segundo o Departamento Nacional de Produção Mineral (DNPM), a mineração é o ato de extrair minerais presentes nas rochas ou no solo, sendo uma atividade de natureza econômica e denominada no mercado como indústria extrativa mineral ou indústria de produtos minerais (DNPM, 2017). Nos termos do DNPM mineração é:

Uma palavra que deriva do latim medieval - *mineralis* - relativo a mina e a minerais. Da ação de cavar minas criou-se o verbo "minar" no séc. XVI e, em consequência da prática de se escavar fossos em torno das fortalezas, durante as batalhas, com a finalidade de fazê-las ruir, adotou-se a palavra "mina" para designar explosivos militares. A associação das duas atividades deu origem ao termo mineração, visto que a escavação das minas se faz frequentemente com o auxílio de explosivos (DNPM, 2017).

A Organização das Nações Unidas (ONU) define mineração como a atividade de extração, elaboração e beneficiamento de minerais que se encontram em estado natural, ou seja, nos estados sólido, líquido e gasoso, como é o caso do carvão mineral, do petróleo e do gás natural, respectivamente. No sentido mais abrangente, inclui a exploração de mina subterrânea e de superfície, essa última também chamada de mina "a céu aberto", além de outras atividades complementares responsáveis pelo preparo e beneficiamento dos minérios a fim de torná-los comercializáveis, porém, sem provocar alterações na sua condição primária (DNPM, 2017).

A prática de mineração existe desde a Pré-História quando era utilizada para a fabricação de ferramentas, armas e utensílios ao homem. Seu uso variava de acordo com o grau de conhecimento mineral e a capacidade de exploração de metais de cada grupo humano. O início dessa atividade se deu na Idade dos Metais, com a fundição dos primeiros minerais de fusão mais simples: o cobre, o estanho e o bronze. Na Idade do Bronze, por exemplo, já existiam operações de lavra subterrânea para extração de minerais metálicos e práticas de beneficiamento para a transformação destes em metais, esses foram os primórdios da metalurgia (DNPM, 2017).

No século XVIII, o progresso das técnicas metalúrgicas levou-se a descoberta da primeira máquina a vapor que utilizava da queima do carvão mineral para a geração de energia das primeiras indústrias, período conhecido como tecelagem inglesa. Sendo, a mineração um

elemento central para o surgimento da tecnologia industrial. Além disso, a substituição da lenha pelo carvão mineral foi a primeira iniciativa de siderurgia na máquina a vapor. Dessa forma, a mineração forneceu o ferro e carvão e em contrapartida, recebeu os mecanismos de extração, equipamentos, transportes, sistemas de ventilação e demais tecnologias advindas da industrialização (DNPM, 2017).

A mineração é uma atividade cara e complexa de se desenvolver. No início são localizadas as jazidas minerais, o que pode ocorrer de forma casual/acidental ou científica. Esta última por meio de estudos geológicos regionais, com o mapeamento detalhado da área. Uma vez certificada a existência de jazida, é realizada a pesquisa mineral, ou seja, trabalhos técnicos, como: sondagem, trincheira, métodos de prospecção geofísico e geoquímico, dentre outros. Os processos têm o intuito de confirmar com segurança a existência de jazida e seu condicionamento geológico, como extensão, estrutura, teor do minério, além de diagnosticar a quantidade de minério e sua economia na extração. Por último, quando qualificado, quantificado e determinado o valor econômico do minério, se inicia a atividade de mineração, com a extração e o seu beneficiamento (DNPM, 2017).

Existem dois tipos de minerais: os Fósseis ou Energéticos são resultantes da decomposição de material orgânico e podem ser usados como fontes de energia. Por exemplo, o carvão mineral, o petróleo e o gás natural. E, os minerais Não-Fósseis são divididos entre os minerais Metálicos e os Não-Metálicos. Os Metálicos possuem na sua composição e propriedade elementos do metal, possibilitando a condução de calor e eletricidade, como é o caso do ferro, do alumínio e do cobre. Já os Não-Metálicos não contém em sua composição propriedades do metal, como o diamante, o calcário e a areia (CETEM-MCT, 2005).

O mineral que adquire valor econômico é denominado minério. Portanto, a mineração é importante para a vida contemporânea, uma vez que os minérios são utilizados em diversos setores da vida urbano-industrial, como nas indústrias de energia, de combustíveis, de equipamentos elétricos, na informática, na indústria automobilística, na construção civil, entre outras (CETEM-MCT, 2005).

A exploração mineral está presente também nos recursos que tornam a vida mais segura, duradoura e confortável, uma vez que impulsiona o desenvolvimento industrial desde o século XVIII a realizar inovações tecnológicas na área da saúde, transporte, lazer e trabalho. Por exemplo, a composição do minério de ferro está presente no computador, nas cadeiras de escritório, no *notebook*, no telefone, no celular, nos sapatos, entre outros. Além disso, o minério

de ferro é a principal matéria-prima do aço, um dos principais componentes industriais da atualidade. Também encontrado em automóveis, eletrodomésticos, em estruturas de casas, escolas, hospitais, estradas, viadutos, ferramentas e máquinas (VALE, 2015).

Outrossim, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de cidades que possuem empresas mineradoras é maior comparado com outras do mesmo Estado, ou seja, essa atividade reflete positivamente na qualidade de vida da população. Mesmo quando estão longes de grandes centros urbanos ou presentes em locais com baixos níveis sociais, os empreendimentos da cadeia mineradora geram possibilidades para o desenvolvimento sustentável regional (IBRAM, 2015, p. 20).

No Brasil, a representação de empresas e instituições que atuam na indústria de mineração é feita pelo Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM), fundado em 10 de dezembro de 1976, uma associação privada e sem fins lucrativos. Os objetivos do IBRAM são: 1. Reunir, representar, promover e divulgar a Indústria Mineral Brasileira, defendendo seus interesses; 2. Colaborar com o governo; 3. Promover o desenvolvimento sustentável e o uso de melhores práticas de segurança e saúde ocupacional na Indústria da Mineração; 4. Estimular o estudo técnico, a pesquisa, o desenvolvimento, a inovação e o uso de melhores tecnologias disponíveis (IBRAM, 2015, p. 04).

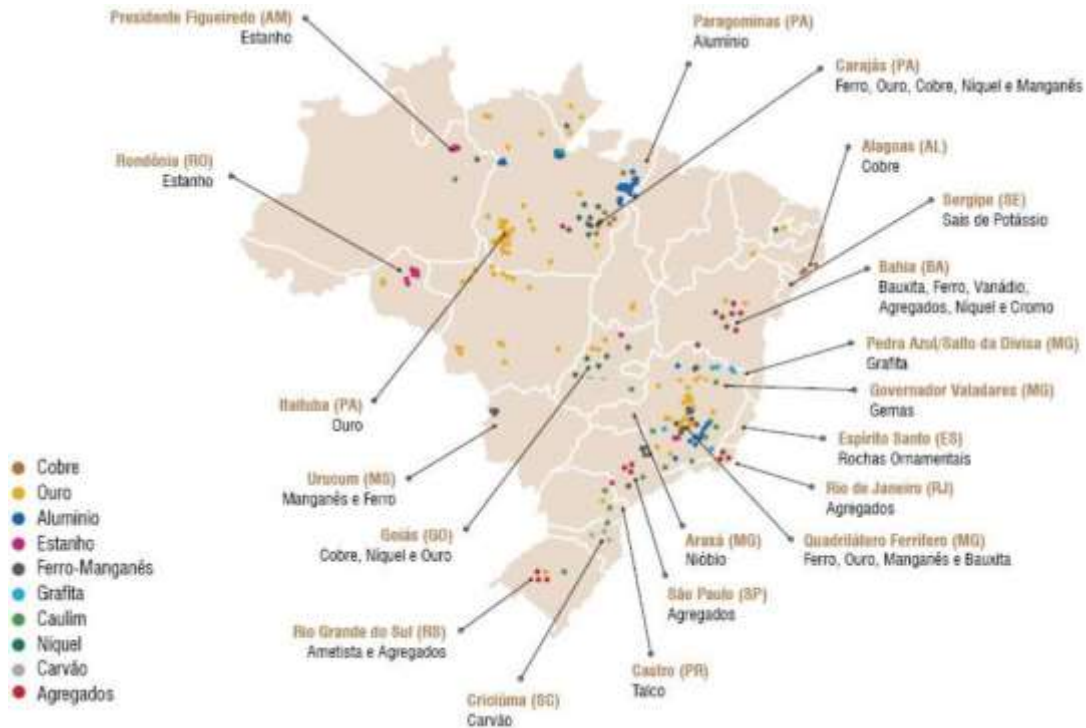
O IBRAM reúne 178 companhias mineradoras, empresas responsáveis por mais de 85% da produção mineral brasileira. Os seus representantes compõem o Conselho Diretor e sua sede é localizada em Brasília, existindo outros quatro escritórios: um em Minas Gerais, Estado de maior produção mineral do país; um na região Amazônica; um em Belém e outro no Estado Pará (IBRAM, 2015, p. 04).

Ademais, o Brasil possui um vasto território continental e uma grande diversidade geológica, condições favoráveis a existência e a exploração de distintas jazidas minerais. Assim, no que tange as reservas e a produção mineral, o Brasil está em posição de destaque. Por esse aspecto, a mineração alcançou em 2014 o valor de US\$ 40 bilhões, isto é, aproximadamente 5% do PIB Industrial do país. Em relação ao Comércio Exterior, alcançou o valor de US\$ 34 bilhões em exportações de minérios, sendo o minério de ferro responsável por US\$ 25,8 bilhões deste valor (IBRAM, 2015, p. 05).

Em contrapartida, volumosos investimentos são necessários para haver a produção mineral, de modo que, para dar prosseguimento a exploração e o aproveitamento de novos depósitos minerais, estima-se que foram gastos US\$ 53,6 bilhões no período de 2014 a 2018

(IBRAM, 2015, p. 05). Os principais depósitos minerais do Brasil são encontrados nos Estados abaixo:

Figura 1 - Principais Depósitos Minerais do Brasil.



Fonte: Instituto Brasileiro de Mineração, 2015, p. 07.

Os estados de Minas Gerais e Pará são os que possuem os maiores depósitos de minérios do Brasil, por esse motivo, também são os estados com os maiores investimentos no setor mineral. Em Minas Gerais há extração de ferro, fosfato, grafite, ouro e potássio, com destaque em dois elementos importantes: o nióbio e as terras raras. No Pará, há extração de bauxita, cobre, ferro, ouro e níquel.

O nióbio é um elemento químico que, apesar de ter sido descoberto há mais de 200 anos, só obteve relevância nos últimos 50 anos a partir de sua utilização na produção dos aços micro ligados (CARNEIRO, 2016, p. 62).

O Brasil é líder mundial em todos os aspectos relacionados a indústria do nióbio. Essa liderança é resultado dos investimentos feitos pela Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração (CBMM) que se comprometeu, desde a sua fundação em 1955, com a exploração

do elemento e com o progresso tecnológico aplicado aos processos de fabricação e desenvolvimento dos produtos de nióbio (CARNEIRO, 2016, p. 62).

A extração do nióbio ocorre na cidade de Araxá, em Minas Gerais, pela CBMM, na qual o programa “é reconhecido como o melhor exemplo de sucesso de uma política de agregação de valor a produto mineral em qualquer país exportador em que o mercado interno não confere economia de escala” (CARNEIRO, 2016, p. 62). Devido a isso, quase não há a venda do nióbio bruto, mas sim de produtos de nióbio finalizados e de valor agregado.

“A CBMM é o único fornecedor de todos os produtos de nióbio para qualquer das aplicações finais do elemento. Seja o ferronióbio para a siderurgia, as ligas a vácuo para a fabricação de superligas, os óxidos e compostos especiais de nióbio, ou o nióbio metálico” (CARNEIRO, 2016, p. 62).

No que tange ao número de empresas mineradoras no país, é formado predominantemente por micro e pequenas empresas. As empresas mineradoras totalizaram 8.870 no ano de 2013, dividindo-se pelas regiões da seguinte maneira: Centro Oeste com 1.075; Nordeste com 1.606; Norte com 515; Sudeste com 3.609; Sul com 2.065. Observa-se no Sudeste a concentração de empresas mineradoras em uma região de grande produção de ferro, denominada Quadrilátero Ferrífero, localizada no Centro-Sul do estado de Minas Gerais. São mais de 200 empresas grandes, mais de 1.000 empresas médias, mais de 2.000 empresas pequenas e mais de 4.000 microempresas (IBRAM, 2015, p. 08).

No Brasil são extraídas 72 substâncias minerais, a saber: 23 metálicas, como ferro, alumínio, cobre, chumbo, zinco, magnésio, ouro, prata, entre outras. Já o grupo de não metálicos é mais abrangente, pois são 45 substâncias, por exemplo: material de construção, como areia, brita e rochas ornamentais; material para a indústria química, como enxofre; fertilizantes, como nitrato, fosfato, potássio; e demais, como cimento, argila, diamante e titânio. Por último, são 4 substâncias energéticas, quais sejam, petróleo, gás natural, carvão mineral e carvão vegetal (DRMRJ, 2017).

A seguir o demonstrativo de valores em toneladas de produção de alguns minerais no Brasil no ano de 2015:

Tabela 3 - Valores em Toneladas dos Minerais Extraídos no Brasil.

Bens Minerais	Valores em Toneladas
Agregados Construção Civil	673 milhões
Minério de Ferro	400 milhões

Bauxita	32 milhões
Alumínio Primário	962 mil
Fosfato	6.800 milhões
Potássio Concentrado	460 mil
Zinco Concentrado	250 mil
Cobre	219 mil
Liga de Nióbio	80 mil
Níquel Contido	80 mil
Ouro	80 mil

Fonte: Instituto Brasileiro de Mineração, 2015, p. 10.

Os Agregados para Construção Civil são materiais granulares, sem forma e volume definidos, de tamanhos e propriedades destinadas para uso em obras de engenharia civil, como a pedra britada, o cascalho e, a areia natural ou aquela obtida por moagem de rocha (DNPM, 2013, p. 602).

A seguir dados sobre a exportação e a importação, respectivamente, no setor mineral entre os anos de 2012, 2013 e 2014, cujos valores estão expressos em milhões de dólares.

Tabela 4 - Valores de Exportações Arrecadados em Milhões.

Produtos de Origem Mineral	2012	2013	2014
Ferro	30.989,30	32.491,50	25.819,10
Ouro	2.664,00	2.668,10	2.322,70
Ferronióbio	1.811,10	1.606,40	1.735,50
Cobre	1.510,60	1.826,00	1.805,30
Pedras Naturais e outros	1.060,40	1.302,10	1.276,80
Bauxita/Minério de Alumínio	325,2	340	272,4
Manganês	201,1	262,5	229,5
Caulim	236,3	224,8	209,9
Outros	501,8	436,3	584,3
TOTAL	39.299,70	41.157,60	34.255,40

Fonte: Instituto Brasileiro de Mineração, 2015, p. 14.

Tabela 5 - Valores de Importações Arrecadados em Milhões.

Produtos de Origem Mineral	2012	2013	2014
Potássio	3.549,80	3.356,10	2.934,20
Carvão	3.607,30	2.916,60	2.733,60
Cobre	564,7	1.057,80	976,8
Enxofre	414,3	298,7	297,6
Rocha Fosfática	205,5	219,9	188
Zinco	169	157,1	131,7
Pedras Naturais e outros	60,9	68,8	67,7
Outros	663,6	580,6	567,5
TOTAL	9.235,00	8.655,70	7.897,10

Fonte: Instituto Brasileiro de Mineração, 2015, p. 14.

Houve uma expressiva diminuição no valor do período descrito na tabela em relação as exportações e ao saldo comercial, o que contribuiu para a deterioração das contas externas. A importação também teve uma leve queda de 4,5%. E o principal motivo da diminuição das contas externas é a continuidade da queda no preço médio do minério de ferro no mercado internacional, que passou de U\$S 89,5 para U\$S 42,7, resultando em uma queda de 52,3% do valor (DNPM, 2015).

Ocorrendo melhoras no primeiro semestre de 2015, na qual o Índice da Produção Mineral (IPM), que mede a variação na quantidade produzida, apresentou um crescimento de 15,5% comparado ao mesmo período do ano anterior. O aumento decorreu da expansão na quantidade produzida dos minérios de ferro em 17,16%, cobre em 61,44% e, manganês em 21,07%. Outras substâncias minerais também contribuíram positivamente, como: níquel, alumínio, potássio, caulim, crisólita, nióbio, cromo e grafita (DNPM, 2015).

Outrossim, na primeira década do século XXI o extrativismo mineral registrou um crescimento no número de engenheiros disponíveis para o mercado de trabalho. Estima-se que o número de conclusões nos cursos de graduações de Engenharia, Produção e Construção cresceram 200% nos anos de 2000 a 2012, estando acima da média em 150% comparados com os demais cursos de nível superior registrados, o que ocorreu principalmente a partir de 2009 (NERY; OLIVEIRA, 2016, p. 398).

No mesmo período, além do crescimento da oferta de graduação de Engenheiros de Minas, também houve o de Geólogos, o que permitiu ampliar a oferta destes profissionais no mercado de trabalho. Tal desempenho é justificado pelo aquecimento ao longo dos anos desse

mercado de trabalho, garantindo uma maior empregabilidade (NERY; OLIVEIRA, 2016, p. 398).

A seguir dados estatísticos do total de graduações de Engenharia de Minas e de Geologia no Brasil nos anos de 2000 a 2013, bem como o total de vagas ofertadas e o total de estudantes que concluíram os mesmos. Nota-se que o número de estudantes que concluíram os cursos é menor do que a metade das vagas ofertadas:

Tabela 6 - Total de Cursos de Engenharia de Minas e de Geologia.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Geologia	18	18	18	18	18	19	19	22	23	24	25	26	26	30
Engenharia de Minas	8	7	7	7	8	7	8	9	10	15	16	17	20	22

Fonte: NERY; OLIVEIRA, 2016, p. 399.

Tabela 7 - Total de Vagas nos Cursos de Engenharia de Minas e de Geologia.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Geologia	682	720	715	713	723	714	788	831	864	954	991	1.048	1.048	1.606
Engenharia de Minas	240	230	230	230	260	230	440	621	431	787	881	1020	1160	1573

Fonte: NERY; OLIVEIRA, 2016, p. 399.

Tabela 8 - Total de Concluintes de Engenharia de Minas e de Geologia.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Geologia	226	250	294	294	294	350	350	350	438	449	414	577	577
Engenharia de minas	100	105	85	70	82	90	74	110	105	172	218	327	341

Fonte: NERY; OLIVEIRA, 2016, p. 399.

As dificuldades que os alunos enfrentam para concluírem os cursos revelam que o número de graduados/formados não é tão expressivo quanto o número de alunos que ingressaram na graduação, isso decorre de vários fatores, como a condição de renda familiar, a disponibilidade de tempo, a opção pela mudança de curso, entre outros.

Em razão da competitividade geral, as projeções de oferta e demanda de engenheiros até 2020 no setor de extrativismo mineral revelam uma relativa baixa, em termos de profissionais, comparado com o aumento expressivo dos anos de 2000 a 2012. Já as prospecções de oferta e demanda de engenheiros para o ano de 2050, revelam uma possível valorização

desses profissionais, pois acredita-se que haverá uma mudança do perfil etário da população brasileira, não havendo tantos jovens com idade entre 15 e 24 anos devido à baixa taxa de natalidade. O que resultará na diminuição de graduados em todas as áreas de formação, logo, os engenheiros formados serão valorizados no mercado de trabalho. Assim, “no caso da mineração, a crescente automação das minas será condição imperiosa, necessitando de aumento nos investimentos em inovação e na elevação da qualificação dos trabalhadores” (NERY; OLIVEIRA, 2016, p. 403).

No que tange aos programas de pós-graduação, mestrado e doutorado em áreas relacionadas à mineração, como Engenharia de Minas, Geologia e Geotécnica, houve uma expansão significativamente menor comparada com os cursos de graduação, pois de modo geral, há baixa empregabilidade de profissionais mestres e doutores no setor extrativista mineral no Brasil (NERY; OLIVEIRA, 2016, p. 400). Como observa-se na tabela abaixo:

Tabela 9 - Total de Programas de Mestrado e Doutorado nos Cursos de Engenharia de Minas, Geologia e Geotécnica - 2000 a 2011.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Geologia	9	9	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Engenharia de Minas	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
Geotécnica	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2

Fonte: NERY; OLIVEIRA, 2016, p. 401.

O número de mestres e doutores que ingressaram na indústria extrativista mineral tem sido baixo, o que aponta para uma redução na inovação, na pesquisa e no desenvolvimento desse setor, elementos essenciais para melhores posturas em cadeias globais. Trata-se de um profissional “que, se absorvido pela indústria, terá uma atuação mais direta na área de Pesquisa e Desenvolvimento e menos nas operações permanentes das minas e unidades de beneficiamento” (NERY; OLIVEIRA, 2016, p. 401-402).

No que se refere ao curso técnico, foi criado o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) pelo Governo Federal, por meio da Lei nº 12.513 de 2011, com a finalidade de expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica no país. O que amplia a oportunidade educacional e a possibilidade de formação profissional de qualidade para jovens e trabalhadores (BRASIL, 2016).

Os principais desafios encontrados para a abertura dos cursos técnicos no país foram: a descoberta de quais eram as necessidades de formação e qualificação na indústria que refletisse na realidade do país; a visualização de um perfil que se adequasse à necessidade apurada no setor industrial; a abertura de curso ligado à área de extração mineral, entre outros (NERY; OLIVEIRA, 2016, p. 401).

O programa obteve adesão de estudantes por todo o país, “de 2011 a 2014, por meio do Pronatec, foram realizadas mais de 8,1 milhões de matrículas, entre cursos técnicos e de qualificação profissional, em mais de 4.300 municípios. Em 2015, foram 1,3 milhão de matrículas” (BRASIL, 2016).

Ademais, os níveis de empregos constituem uma importante ferramenta para a análise do desempenho na indústria extrativa mineral, que são acompanhados pela diferença do número de admissões e desligamentos (DNPM, 2015, p. 07).

Para a avaliação desse seguimento, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) publicou o *Informe Mineral do 1º/2015* e o *Anuário dos Trabalhadores de 2016* a fim de apresentar informações sobre a complexa situação socioeconômica do país, além de revelar as conjunturas do extrativismo mineral e os seus desdobramentos.

A geração de empregos no Brasil, de modo geral, desacelerou entre os anos de 2012 (primeiro semestre) e 2013 (segundo semestre), voltando a crescer no início de 2014 (primeiro semestre). No entanto, a partir do segundo semestre de 2014, foram registradas quedas por dois semestres consecutivos. Assim, no início de 2015 (primeiro semestre), finalizou um estoque de 40.815.952 trabalhadores, isto é, com uma redução de 0,95% em relação ao estoque do final do semestre anterior (DNPM, 2015, p. 07).

Especificando os dados para o setor de extração mineral, os resultados revelam que houve queda das vagas de emprego no primeiro semestre de 2015, registrando um saldo negativo equivalente a -6.334. Esse saldo foi pior em relação ao segundo semestre de 2014, que esteve negativo em -3.913, também inferior aos saldos positivos gerados no primeiro semestre de 2014 com 2.525 e no primeiro semestre de 2013 com 2.672 (DNPM, 2015, p. 07).

O declínio dos postos de trabalho gera um efeito negativo não somente ao país, mas também no âmbito familiar, uma vez que a renda do trabalhador reduz ou não existe mais, o que o inviabiliza de ter o mesmo consumo que antes, inclusive confortos.

Para o mercado econômico com a queda dos postos de trabalho, o comércio deixa de girar dinheiro e, conseqüentemente, há menos tributos recolhidos aos cofres públicos. Inclusive, a diminuição de empregos no setor de extração mineral influencia na perda de postos de trabalhos derivados desse setor, ou seja, repercute nos postos de trabalhos gerados pelo efeito multiplicador, como serviços de limpeza, alimentação e vestuário. Além do dispêndio com o pagamento de seguro desemprego para muitas pessoas ao mesmo tempo.

Assim, todas as atividades do setor de extração mineral apresentaram saldo de mão de obra negativo no primeiro semestre de 2015. A extração de minério de ferro foi a atividade que mais registrou perdas de postos de trabalho com -3.205, seguido pela extração de pedra, areia e argila com -1.461, extração de minerais metálicos não ferrosos com -661, extração de carvão mineral com -432, extração de outros minerais não metálicos com -288 e, atividades de apoio à extração mineral com -287 (DNPM, 2015, p. 08).

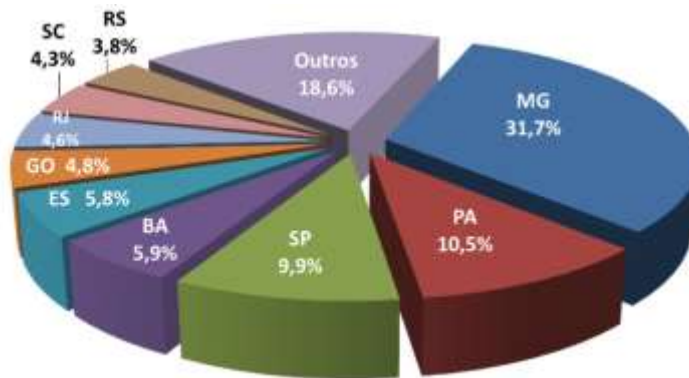
Os estados que geraram os maiores saldos negativos, ou seja, as maiores perdas dos postos de trabalho foram: Minas Gerais com -2.949, sendo que, deste número, -2.097 corresponde apenas as vagas relacionadas à extração de minério de ferro; São Paulo com -861; Rio de Janeiro com -489, sendo que deste número, -372 correspondem também à extração de minério de ferro (DNPM, 2015, p. 08).

Em razões percentuais, apenas cinco estados apresentaram crescimento do estoque de mão de obra, quais sejam: Goiás com 3,9%; Bahia com 1,2%; Paraná com 1,1%; Espírito Santo com 0,8% e; Acre com 0,5%. O estado de Alagoas apresentou o mesmo estoque registrado no início do ano. A variação do estoque foi negativa para os demais estados, a saber: Pará com -0,1%; Rio Grande do Norte com -0,5%; Distrito Federal com -1,0%; Roraima com -1,5%; Rio Grande do Sul com -2,0%; Mato Grosso do Sul com -2,0%; Paraíba com -3,0%; Sergipe com -3,5%; Santa Catarina com -4,1%; Ceará com -4,5%; São Paulo com -4,5%; Minas Gerais com -4,7%; Rio de Janeiro com -5,3%; Piauí com -6,0%; Pernambuco com -6,1%; Mato Grosso com -6,6%; Rondônia com -6,8%; Amazonas com -14,5%; Maranhão com -19,8%; Tocantins com -24,1%; e Amapá com -26,9% (DNPM, 2015, p. 08-09).

O Sudeste é a região que mais emprega no setor de extração mineral. Dentre o estoque de junho de 2015 (186.655), 52% está concentrado nessa região, seguido da região Nordeste com 15,1%, Norte com 12,8%, Sul com 11,8% e, o Centro-Oeste com 8,2% (DNPM, 2015, p. 08-09).

Em relação aos estados, os que mais empregam são Minas Gerais com 31,7% e o Pará com 10,5%, onde metade dos empregos concentram-se na extração de minério de ferro. Já os estados de São Paulo e Espírito Santo empregam, respectivamente, 9,9% e 5,8% do montante. Nesses estados, as atividades se concentram na extração de pedra, areia e argila. Na Bahia, o percentual é de 5,9%, na extração de minerais metálicos não ferrosos (DNPM, 2015, p. 08-09). Abaixo o gráfico com as porcentagens:

Figura 2 - Distribuição do Estoque de Mão de Obra do Setor de Extração Mineral.



Fonte: Informe Mineral (DIEESE, p. 09).

A indústria de transformação mineral é uma indústria de base, visto que transforma a matéria-prima em um produto final ou intermediário para outra indústria de transformação. Como o mercado de trabalho do setor de extração mineral registrou perda de 14.479 postos de trabalhos no primeiro semestre de 2015, os danos repercutiram na indústria de transformação mineral, que teve uma baixa de 685.019 postos de trabalho, que se distribuíram entre a produção de materiais para a construção civil com 30,3%; fabricação de produtos cerâmicos com 25,7%; e a produção de ferro, aço e suas ligas com 25,0% (DNPM, 2015, p. 08).

Em aspectos gerais no Brasil, o setor de extração mineral emprega diretamente 214.070 pessoas e, indiretamente, em decorrência do efeito multiplicador da economia, gera emprego em demais cadeias, criando 3,6 postos de trabalhos espalhados nas áreas de segurança, de serviços de abastecimento da empresa, de serviços de manutenção e serviços de limpeza, o que corresponde a 770.652 empregos (IBRAM, 2015).

No que diz respeito ao salário médio do trabalhador durante o primeiro semestre de 2015, é possível constatar que as atividades da mineração teve remuneração acima da média

brasileira. O valor do salário mínimo nesse ano era de R\$ 788,00, e o salário do trabalhador mineiro foi de R\$ 1.310,03 (DNPM, 2015, p. 10).

O salário mais alto decorre do grau de risco à saúde que a atividade mineradora apresenta, como o uso de explosivos, meio ambiente de trabalho com presença de agentes insalubres ou com periculosidade. Devendo o trabalhador usar adequadamente os equipamentos de segurança como forma de mitigar tais riscos. Abaixo o gráfico revela o salário médio mensal do primeiro semestre de 2015 do setor mineral:

Figura 3 - Salário Médio Mensal do Primeiro Semestre de 2015 do Setor Mineral.



Fonte: Informe Mineral. (DIEESE, p. 10).

A atividade que proporcionou o maior salário médio foi a de extração do minério de ferro com salário de R\$ 3.592,67, seguido pela extração de minerais metálicos não ferrosos com salário de R\$ 2.302,85. Em relação ao segundo semestre de 2015, ocorreu um aumento nominal de 4,8% na remuneração média do setor (DNPM, 2015, p. 10).

Tendo em vista os aspectos observados, o próximo tópico partirá para questões acerca de empresas multinacionais e os seus reflexos perante a sociedade.

2.2 Multinacionais

Uma multinacional é uma empresa que tem uma matriz em determinado país e filiais em outros países, essas filiais têm o compromisso de seguir o modelo e as orientações da matriz. Esse tipo de empresa emergiu após a Segunda Guerra Mundial em virtude do crescimento do

setor empresarial. Além disso, a globalização contribuiu para a expansão do desempenho das empresas, proporcionando condições de telecomunicações e transporte (FRANCISCO, 2018).

O objetivo da multinacional é obter máxima lucratividade em outros países, onde diversos fatores contribuem para criação de suas filiais, por exemplo: isenção de impostos, mercado consumidor, infraestrutura, matéria-prima, energia e mão de obra barata. Geralmente, os governos de países em desenvolvimento oferecem benefícios às multinacionais, como a doação de terreno e a isenção de impostos, com intuito de estimular a implantação da filial. Em contrapartida, a região de instalação da filial tem uma expectativa de geração de emprego e desenvolvimento industrial (FRANCISCO, 2018).

“Em 2012 a maior parte dos investimentos continua sendo de origem dos países mais desenvolvidos, com 45% do volume total investido dirigido aos países em desenvolvimento, mantida tendência dos anos anteriores” (PINHEIRO, 2013, p. 33).

O estado receptor de uma multinacional e o país de sua origem devem criar e implementar o ordenamento jurídico em consonância com as normas de direito internacional, pois a responsabilidade direta por garantir que a empresa cumpra com o diploma internacional acordado é do governo. “A maioria das convenções internacionais estabelece obrigações para os Estados, mas poucas obrigações juridicamente são vinculantes as transnacionais” (PINHEIRO, 2013, p. 31).

A multinacional tem a obrigação de respeitar o ordenamento jurídico do país em que atua, para não obter vantagem indevida com eventual fragilidade do sistema jurídico do país receptor, devendo agir de boa-fé. No caso de fragilidade ou inexistência de instituições reguladoras e executoras de políticas públicas do país hóspede, a empresa está, em tese, isenta de obrigação, salvo aos acionistas, os quais devem prestar contas. Nesse sentido, é esperado que a multinacional tenha comprometimento com os padrões estabelecidos no país hospedeiro (PINHEIRO, 2013, p. 31-32). A seguir o entendimento de Silvia Pinheiro (2013):

A crescente transnacionalização dos investimentos provenientes dos países emergentes e a fragilidade de suas regulações internas voltadas para o meio ambiente e de direitos humanos, pode resultar na reprodução de padrões precários de proteção em ambos os casos. Nesse cenário, incluem-se aqueles países menos desenvolvidos em que as regras podem ser conflitantes com tratados internacionais, dificultando o prolongamento das boas práticas da matriz para suas filiais no exterior, estimulando um desenvolvimento nada sustentável nos países hóspedes menos desenvolvidos (PINHEIRO, 2013, p. 32).

Grandes empresas muitas vezes optam pelo capital ao invés do cumprimento de questões éticas e relativas aos direitos humanos, agindo como protagonistas para obterem o poderio econômico, estrutural e político, garantindo respaldo estatal para maximização de lucros e minimização dos gastos, muitas vezes atuando com coerção física e moral, cooptação e indução. “O grau de complexidade da situação se eleva na medida em que, seguramente ao lado dos Estados Nacionais, as transnacionais são as maiores violadoras dos Direitos Humanos” (PEREIRA; PINHEIRO; ROLAND, 2013, p. 14).

Contudo, a qualidade de vida e os direitos humanos só serão respeitados e protegidos se a sociedade pressionar e responsabilizar o governo pela injustiça e transgressão ocorridas, seja em decorrência de sua omissão ou por negligência no processo de desenvolvimento (PEREIRA; BECKER; WILDHAGEN, 2013, p. 125-126).

No que tange às inúmeras atividades econômicas, a mineração é um dos principais veículos capazes de impulsionar o desenvolvimento de empresas internacionais no país. Assim, a Secretaria de Desenvolvimento Econômico (SEDE) do estado de Minas Gerais expõe que o papel do estado é criar políticas públicas para promover o desenvolvimento econômico sustentável, através de ações, atividades e projetos capazes de atrair novos investimentos para a indústria mineral. Dessa maneira, o estado reforça a rede de acordos internacionais, com busca do bem-estar e da distribuição de renda (PEREIRA; BECKER; WILDHAGEN, 2013, p. 125-126, apud, BARROSO, 2009, p. 14).

Relativo às multinacionais brasileiras, 69% pertencem ao setor manufatureiro, especialmente no setor de peças automotivas e têxteis. As companhias do setor terciário ficam em segundo lugar com 26%, com a maioria de atividades no âmbito da tecnologia da informatização, e, por último, o setor primário com 5%. Desta última porcentagem, ressalta-se que 80% das empresas atuam em mineração e o restante em extração de petróleo e gás natural, sendo comum nesse setor a internacionalização e a procura de recursos em outros países, especialmente naturais (EXAME, 2018).

No ano de 2010, as 15 maiores empresas de mineração do Brasil catalogadas foram: 1. Vale; 2. Samarco; 3. Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração (CBMM); 4. Alunorte; 5. Namisa; 6. Magnesita; 7. Votorantim Metais Zinco; 8. Votorantim Metais Níquel; 9. Hispanobras; 10. BHP Billiton; 11. Mineração Maracá; 12. Kinross Paracatu; 13. Mineração Rio do Norte (MRN); 14. Anglo American; 15. Usiminas (EXAME, 2014).

Desse modo, a OIT preocupada com o trabalhador mineiro editou a *Convenção nº 176* que trata sobre a *Segurança e Saúde nas Minas*, aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 62/2006 e promulgada pelo Decreto nº 6.270/2007 (BRASIL, 2007).

A convenção considera que todo trabalhador deve ser informado e preparado pelo empregador sobre as medidas de segurança e saúde nas minas, como os perigos e riscos que serão expostos, o dever de prevenção de qualquer acidente fatal, lesão ou danos à saúde, por meio de fornecimento e obrigação da utilização de equipamentos de segurança, vigilância e inspeção nas minas.

A Carta Magna também protege o garimpeiro, previsto no art. 174, §3º que dispõe: “O Estado favorecerá a organização da atividade garimpeira em cooperativas, levando em conta a proteção do meio ambiente e a promoção econômico-social dos garimpeiros” (BRASIL, 1988).

Posto isso, o próximo tópico discorrerá sobre a terceirização, seu conceito, legislação, aspectos negativos e, dados estatísticos em comparativo da divergência vivenciada por essa categoria e pelo contratado diretamente, no que tange a quantidade de horas laboradas, números de acidentes de trabalho e óbitos, duração do vínculo empregatício e discrepância salarial.

2.3 Terceirização

Diversas nomenclaturas são utilizadas para designar a contratação de trabalhadores terceiros para prestação de serviços para uma empresa. Fala-se em terceirização, subcontratação, filiação, recontração, desverticalização, exteriorização do emprego, focalização, parceria, entre outras (MARTINS, 2017, p. 27).

A palavra terceirização deriva do latim *tertius*, que significa o estranho em uma relação de duas pessoas, podendo se apresentar como o terceirizante/quem terceiriza e seu cliente, na qual o terceirizado está do lado de fora da relação, sendo assim, o terceiro, torna-se um intermediário e interveniente (MARTINS, 2017, p. 27).

Sergio Martins (2017, p. 31) explica que a terceirização é a possibilidade de contratar uma empresa prestadora de serviço para realização de atividade específica da tomadora. Abaixo o entendimento:

Geralmente, tem-se entendido que a terceirização deve ser feita em atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens como serviços, como ocorre na

necessidade de contratação de serviços de limpeza, de vigilância ou até de serviços temporários (MARTINS, 2017, p. 31).

A terceirização não se restringe a prestação de serviço, mas corresponde também à produção de bens para uma empresa, observando sua competência, especialidade e qualidade. Isso origina uma relação jurídica que envolve três partes, a saber: em primeiro lugar, o responsável pela contratação do serviço ou produção de bens, também conhecido como o tomador de serviço; em segundo lugar, a empresa especializada no serviço, também chamada de prestadora de serviço e; por fim, o empregado contratado pela prestadora, isto é, o terceirizado (TRAIN NETO; HAMADA, 2015).

No Brasil, essa prática surgiu no século XIX conforme as normas do Código Civil e identificada como locação de serviços. De início, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) abordou a terceirização sem muito respaldo, reportando apenas às relações envolvendo trabalho de empreitada e subempreitada (PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 87).

Contudo, a disseminação da terceirização ocorreu em vários setores. No setor público está presente nas empresas estatais e bancos públicos, ressaltando que a atividade desenvolvida predomina na figura dos estagiários. No setor privado tem-se nos bancos e nos *call centers*. No setor industrial em atividades periféricas, como serviço de limpeza, vigilância e alimentação (DRUCK, 2013, p. 66-67).

Usualmente, o principal objetivo da terceirização é o aumento da lucratividade com base na redução dos custos, logo, Martins (2017, p. 32) explica com detalhes sobre outras finalidades do instituto:

O objetivo principal da terceirização não é apenas a redução de custos, mas também trazer agilidade, flexibilidade, competitividade à empresa e também para vencer o mercado. Esta pretende, com a terceirização, a transformação dos seus custos fixos em variáveis, possibilitando o melhor aproveitamento do processo produtivo, com a transferência de numerário para aplicação em tecnologia ou no seu desenvolvimento, e também em novos produtos (MARTINS, 2017, p. 32).

Em termos legais, foi entre as décadas de 1970 e 2000 que o tema, efetivamente, assumiu clareza de estrutura e amplitude de dimensão.

A primeira norma que dispôs especificamente sobre terceirização foi voltada ao setor público. O governo, motivado pela técnica de descentralização administrativa, editou o Decreto Lei nº 200/1967, tratando sobre a possibilidade de transferência à terceiros de serviços

meramente operacionais, desprovidos de caráter deliberativo (PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 87).

Nesse sentido, a terceirização ganhou ênfase no setor industrial a partir do trabalho temporário e, em 1966 foi consentido a contratação de terceirizados para serviços bancários, após a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), para compensar o fim da estabilidade no emprego. Em seguida, as agências de intermediação de mão de obra foram regulamentadas pelo Decreto nº 62.756/1968 (PALMEIRA SOBRINHO, 2008, p. 87).

Posteriormente, o Decreto nº 1.034/1969 regulou o serviço de vigilância em agências bancárias, de maneira direta ou através de empresas intermediadoras. Em 1974, foi promulgada a Lei nº 6.019, referente ao trabalho temporário, que tratava também sobre a terceirização. Ainda, a Lei nº 7.102/1983, regulamentada pelo Decreto nº 89.056/1983, permitia a terceirização de serviço de vigilância e de transporte de valores, havendo outras normas esparsas que trataram sobre a terceirização de mão de obra em determinadas categorias (FREZ; MELLO, 2016, p. 82).

Nessa época, com o aumento do desemprego simultâneo à defasagem dos salários, ocorreu a diminuição do custo de vida em virtude da competitividade empresarial e, com intuito de impedir essa ocorrência, em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou o Enunciado 256, aumentando o controle sobre o serviço terceirizado para atuar como um mecanismo de desacelerar o avanço da terceirização (FREZ; MELLO, 2016, p. 82).

O Enunciado nº 256 dizia “Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis (...) é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços” (TST, 1986).

Com a vigência do enunciado acima só era permitido o a terceirização em serviço temporário e de vigilância, o que prejudicou sobremaneira todas as outras formas previstas em lei sobre a terceirização. Logo, tornou-se um obstáculo ao desenvolvimento econômico nacional em razão do excesso de rigor sobre essa atividade. Assim, o TST em 1993 elaborou o Enunciado 331, que permitia a terceirização em determinados serviços (FREZ; MELLO, 2016, p. 83). O Enunciado nº 331, inciso III, dizia:

Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta (TST, 2000).

Em outras palavras, foi permitido terceirização de serviço de limpeza, bem como de toda atividade meio do tomador de serviço, não gerando vínculo de emprego direto com este, mas sim com a prestadora de serviço.

Seguindo a ótica das legislações, em 1997 foi promulgada a Lei nº 9.527 que trouxe dispositivos equivocados acerca da possibilidade de aumentar as hipóteses de terceirização já regulamentadas pela Súmula nº 331. Entretanto, mesmo que com essa alteração tenha produzido influência em certos Tribunais, a maioria da jurisprudência trabalhista compreende a pertinência e atualidade do critério de terceirização da súmula (DELGADO, 2015, p. 481).

Recentemente, foi promulgada a Lei nº 13.429/2017, que altera dispositivos da Lei nº 6.019/1974 e, dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e sobre a inclusão das relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, ou seja, esta lei vem regulamentar sobre o serviço temporário e o terceirizado.

Para o atual Presidente da República, Michel Miguel Elias Temer Lulia, a norma aprovada “é de uma leveza e simplicidade extraordinárias e não prejudica minimamente os trabalhadores”. O Presidente afirmou também que a norma irá incentivar os empregos, não causando nenhum prejuízo aos trabalhadores (BRASIL, 2017e, p. 19).

Na contramão desse pensamento, o Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio do seu Conselho Superior e do Procurador-Geral do Trabalho, Ronaldo Fleury, em nota técnica pública, manifestou-se contra a nova Lei nº 13.429/2017, pedindo veto integral por considerar a mesma inconstitucional (MPT, 2017c).

A nota defende que a terceirização fragiliza a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador, direitos esses previstos no art. 7º da Carta Magna, uma vez que a atividade repercute em condições de trabalho deletérias, tais quais: fragmentação nas relações de empregos; aumento da rotatividade de mão de obra; redução da remuneração; elevação da jornada de trabalho; redução de garantia de férias e outros benefícios; risco de inadimplemento; dispersão da organização dos sindicatos; dificuldade de negociação coletiva e de greve; entre outros prejuízos que violam os direitos sociais dos empregados (MPT, 2017c).

Antes dessa lei, o serviço terceirizado só poderia ser realizado em atividade-meio, porém a nova lei não proíbe expressamente a terceirização na atividade-fim, nem tampouco a reconhece como uma mera intermediação de mão de obra. O que reduz o trabalho à condição de mercadoria e destrói o sentido lógico da terceirização, o qual reside na subcontratação de

atividade acessória (atividade-meio) para permitir o enfoque da empresa tomadora na sua atividade principal (atividade-fim) (MPT, 2017c).

Em outras palavras, qualquer atividade empresarial poderá ser terceirizada, como a atividade inerente, acessória ou complementar da empresa tomadora. O que foge do principal objetivo que foi criado a terceirização, ou seja, que a prestadora de serviço realize atividade especializada/meio, permitindo que a tomadora do serviço foque na sua atividade principal e conclua sua finalidade precípua.

A nova lei dispõe que o contratante pode exigir do empregado terceirizado a criação de uma pessoa jurídica de direito privado, que deverá prestar serviços determinados e específicos. A doutrina trabalhista chama essa prática de “pejotização”, na qual o objetivo é reduzir os custos trabalhistas mediante fraude aos preceitos de proteção das relações de trabalho.

Além disso, “a nova lei autoriza que a pessoa física terceirize os serviços por ela prestados, conseqüentemente gerando uma cadeia interminável de subcontratações que dificultará a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista, fiscal e previdenciária” (BORGES; RAFAEL, 2017). O que aumenta substancialmente o risco de fraude, sonegação, precarização e comprometimento da qualidade da prestação do serviço e produção de bens.

Ademais, a lei mencionada está sendo alvo de quatro Ações Diretas de Inconstitucionalidades (ADIs). A primeira é a de nº 5.685, ajuizada pela Rede Sustentabilidade, que acusa a norma de inconstitucionalidade formal, uma vez que o Projeto de Lei nº 4.302 começou a tramitar em 1998 a partir de proposta do então Presidente Fernando Henrique Cardoso, e, em 2003, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva retirou de sua tramitação, ficando o projeto parado por mais de três legislaturas, ou seja, dezenove anos sem que o requerimento de retirada fosse atendido ou lido pela Câmara dos Deputados. Assim, de modo surpreendente o mesmo reapareceu no governo (STF, 2017b).

A segunda e terceira ADIs, sob os números 5.686 e 5.687, foram ajuizadas pela Confederação Nacional das Profissões Liberais (CNPL), pelo Partido dos Trabalhadores (PT) e o Partido Comunista do Brasil (PCdoB), que alegam que a nova lei descumpra os preceitos das convenções e recomendações da OIT ratificadas pelo Brasil (STF, 2017c).

A quarta e última ADI, de nº 5.695, foi peticionada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria Química (CNTQ) e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados (Conaccest). O pleito pauta no argumento

que a nova lei fere os princípios constitucionais, como o a isonomia, a proteção do trabalhador, a livre associação sindical e a preservação da função social da propriedade (CNIF, 2017).

As três últimas ações, por terem sido protocoladas posteriormente, foram apensadas aos autos da primeira ação de nº 5.685, para que tivessem tramitação simultânea e pudessem ser julgadas conjuntamente. Atualmente (julho de 2018), os processos estão conclusos ao relator aguardando julgamento.

Desse modo, o próximo tópico abordará sobre a terceirização na cadeia produtiva, a responsabilidade do tomador de serviços, bem como as características negativas da terceirização e dados estatísticos das diferenças empregadas entre trabalhadores diretamente contratados e terceirizados.

2.3.1 Terceirização na Cadeia Produtiva e a Responsabilidade do Tomador

A empresa que terceiriza serviço tem como objetivo aumentar o lucro através do aumento da produtividade e desenvolvimento do produto e, notoriamente, da redução de custos com funcionários, ou seja, por intermédio de baixa remuneração, alta jornada de trabalho e, pouco ou quase nenhum investimento em condições de trabalho, que fica sob a responsabilidade da subcontratada (BORGES; RAFAEL, 2017).

Como a responsabilização é da empresa intermediária, isto é, da prestadora de serviço, o empregado tem maior chance de exposição a violação de direitos na terceirização em massa, que pode ocorrer por alguns motivos, por exemplo: falta de pagamento de salário e outras remunerações trabalhistas, risco à saúde, jornada excessiva e, inclusive, exploração do trabalho análogo ao de escravo (BORGES; RAFAEL, 2017).

Assim, destaca-se que existem maneiras de precarizar o serviço, sendo expressas na desestruturação do mercado de trabalho pelo estado e na (des)proteção social, estando relacionadas também às práticas de gestão e organização do trabalho, corrompidos pela vulnerabilidade social e política. Observa-se, inclusive, que a precarização do trabalho esteve presente na transição da escravidão ao trabalho assalariado, sendo o desemprego, a informalidade, a terceirização e as precárias condições de trabalho os indicadores para tanto (DRUCK, 2013, p. 56).

Maria Teodoro e Gustavo Domingues (2010, p. 77) explicam que a precarização do trabalho devido sua flexibilização, desregulação e terceirização é um fenômeno que “faz surgir novas modalidades de trabalhadores, pois incrementa o trabalho informal. Além disso, dificulta a sindicalização, pois pulveriza os trabalhadores” (TEODORO; DOMINGUES, 2010, p. 77).

Com a ampla terceirização, será difícil para os órgãos de fiscalização supervisionarem empregadores e empregados, o que torna um ambiente fácil para o não cumprimento das legislações trabalhistas. Os dados estatísticos já comprovaram muitos aspectos negativos advindos da terceirização de atividades-meio, agora com a nova lei, os desdobramentos desses efeitos poderão ser maximizados, tomando proporções maiores nas violações de direitos abrangendo as atividades-fim.

Desse modo, a Central Única dos Trabalhadores¹⁵ (CUT) por meio de suas subseções e das Confederações filiadas, sob a coordenação da Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e com a participação do Departamento Intersindical de Estudos Econômicos (DIEESE), produziram o livro *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos*. O livro aborda o desdobramento do desenvolvimento econômico e social do Brasil relacionado à terceirização, que é considerada como um método nocivo aos trabalhadores, ferindo os princípios constitucionais e as leis trabalhistas, uma vez que transforma o gasto fixo em custo variável, sendo o empregado o custo variável (CUT, 2014, p. 07).

A empresa que contrata o terceirizado prioriza o capital econômico em detrimento do capital humano, pois aumenta seu lucro, a produtividade e o desenvolvimento de produtos a partir da redução de preços. Isso significa: superexploração do trabalhador, salários baixos, altas jornadas de trabalho, e pouco ou nenhum investimento em condições de ambiente de trabalho. Na terceirização, a responsabilidade é da subcontratada, e, inclusive, “a principal motivação para 91% das empresas terceirizarem parte de seus processos é a redução de custo e apenas 2%, a especialização técnica” (CUT, 2014, p. 09).

Pela ótica social, a maioria dos direitos dos subcontratados são violados, criando uma figura de trabalhador de segunda classe. O que abre margem para golpes aplicados pelas

¹⁵ A Central Única dos Trabalhadores (CUT) é uma organização sindical brasileira de massas, em nível máximo, de caráter classista, autônomo e democrático, cujo compromisso é a defesa dos interesses imediatos e históricos da classe trabalhadora. A CUT se consolida como a maior central sindical do Brasil, da América Latina e a 5ª maior do mundo, com 3. 806 entidades filiadas. A CUT está organizada em todos os 26 estados e no Distrito Federal: CUTs estaduais. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/conteudo/breve-historico>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

empresas contratantes que fecham negócios e não pagam as verbas rescisórias aos empregados nem as extenuantes jornadas de trabalho (CUT, 2014, p. 09).

Alegar que a terceirização gera empregos é controverso, esses postos teriam que existir de todo modo para a prestação de serviço ou produção de bens. Na verdade, terceirizar em grande escala gera serviços precários e com jornadas extenuantes. Entretanto, é evidente que os dados estatísticos oficiais dificultam a real análise disso, por esse motivo, a CUT apresentou um dossiê para a melhor conscientização do que ocorre (CUT, 2014, p. 09-10).

A Tabela 10 revela que 26,8% dos trabalhadores terceirizados fazem parte formalmente do mercado de trabalho, ou seja, mais de 12,7 milhões de assalariados. Todavia, esse número é subestimado, visto que parte dos trabalhadores estão alocados na informalidade, o que aumentaria sobremaneira os dados.

Tabela 10 - Distribuição dos Trabalhadores por Contratados Diretos e Terceirizados.

Setores	2013	
	Número de Trabalhadores	%
Setores tipicamente contratantes	34.748.421	73,2
Setores tipicamente terceirizados	12.700.546	26,8
Total	47.448.967	100,00

Fonte: CUT, 2014, p. 13.

Já a Tabela 11 reforça a ideia da terceirização como estratégia de otimização dos lucros, visto que há uma razoável discrepância salarial entre os contratados diretamente e os terceirizados, além da jornada de trabalho deste ser maior que daquele. Abaixo tabela:

Tabela 11 - Condições de Trabalho.

Condições de trabalho	Setores tipicamente contratantes	Setores tipicamente terceirizados	Diferença Terceirizados/Contratante
Remuneração média (R\$)	2361,15	1776,78	-24,7
Jornada semanal contratada (horas)	40	43	7,5
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,7	-53,5

Fonte: CUT, 2014, p. 14.

Além disso, “enquanto a permanência no trabalho é de 5,8 anos para os trabalhadores diretos, em média, para os terceiros é de 2,7 anos. Esse fato decorre da alta rotatividade dos terceirizados, na qual contam com 64,4% contra 33% dos diretamente contratados”. O que dificulta o trabalhador terceirizado organizar sua vida econômica a longo prazo, inclusive a alta rotatividade de empregados aumenta a quantidade de pagamento de seguro desemprego pelo governo (CUT, 2014, p. 15).

Um argumento frequentemente difundido é que o terceirizado recebe menos em decorrência de possuir menor escolaridade. De fato, isto ocorre, porém, não há um hiato tão grande de escolaridade que justifique o menor salário e a maior jornada de trabalho. Assim, a discrepância salarial por escolaridade torna-se apenas uma distração para justificar a exploração desse trabalhador. Adiante tabela (CUT, 2014, p. 15):

Tabela 12 - Distribuição por Escolaridade dos Contratados Diretamente e Terceirizados.

Escolaridade	Setores tipicamente contratantes		Setores tipicamente terceirizados		Total	
	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%	Número de trabalhadores	%
Analfabeto	72.005	0,2	45.090	0,4	117.095	0,2
Até 5ª Incompleto	753.397	2,2	509.849	4,0	1.263.246	2,7
5ª Completo Fundamental	900.812	2,6	559.431	4,4	1.460.243	3,1
6ª a 9ª Fundamental	1.770.116	5,1	1.175.647	9,3	2.945.763	6,2
Fundamental Completo	3.488.375	10,0	1.872.895	14,7	5.361.270	11,3
Médio Incompleto	2.496.673	7,2	1.108.468	8,7	3.605.141	7,6
Médio Completo	15.974.277	46,0	5.855.748	46,1	21.830.025	46,0
Superior Incompleto	1.395.270	4,0	469.653	3,7	1.864.923	3,9
Superior Completo	7.897.496	22,7	1.103.765	8,7	9.001.261	19,0
Total	34.748.421	100,0	12.700.546	100,0	47.448.967	100,0

Fonte: CUT, 2014, p. 15.

Por conseguinte, terceirizar não é sinônimo de garantia de mais empregos e cumprimento dos direitos trabalhistas. Há a necessidade do exercício do serviço, independente se a contratação é direta ou terceirizada, assim, a vaga de emprego existe de qualquer modo. Entretanto, com a vasta terceirização, há diminuição das verbas trabalhistas a serem pagas, assim, cumprindo o papel da terceirização de reduzir o custo ao mesmo tempo em que aumenta a produção. Então, a empresa que precisa dos serviços ou bens contrata o intermediário, que irá

contratar o terceiro para prestar-lhe serviço ou produção de bens. Nessa cadeia, o primeiro economiza contratando o segundo, que, por sua vez, contrata terceiro para realizá-lo. Pela legislação, esse último é destinado a prestar ao contratante os serviços determinados e especificados, logo, o prestador de serviço fica em vantagem já que o valor poderia ser pago diretamente ao terceiro.

Reafirmando tais problemas da ampliação do setor com base em dados estatísticos, o estudo da CUT aborda quatro faces negativas da terceirização. A primeira é o alto índice de inadimplência da empresa prestadora de serviço no pagamento de salários e benefícios aos trabalhadores, como o não pagamento de verbas rescisórias, principalmente ao final dos contratos (CUT, 2014, p. 21).

É possível citar o exemplo do caso ocorrido na cidade de Mossoró, estado do Rio Grande do Norte, na qual o Ministério Público do Trabalho (MPT/RN) firmou acordo judicial com a empresa Certa Serviços Empresariais e Representações Ltda., em parceria com a Prefeitura, para o pagamento de R\$ 2,1 milhões aos terceirizados que prestaram serviços ao município, pois ao final do contrato, a empresa não pagou as verbas rescisórias (MPT, 2015).

Entre os diversos fatos noticiados em jornais, outro exemplo de destaque foi a grande quantidade de denúncias e ações judiciais envolvendo a Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobrás) por não pagar as prestadoras de serviços contratadas. As vítimas foram os terceirizados da empresa Tenasa que, no início do ano de 2014, deixou aproximadamente 500 trabalhadores sem receber salários, FGTS e INSS. Em virtude disso, a Petrobrás rescindiu o contrato com a Tenasa, o que piorou a situação para os trabalhadores (CUT, 2014, p. 22).

A segunda face negativa da terceirização, segundo a CUT, é talvez a mais cruel, pois “trata das diversas doenças, acidentes e mortes causadas pela terceirização. A principal razão disso são as condições precárias de trabalho, às quais os trabalhadores terceiros são submetidos diariamente” (CUT, 2014, p. 21).

Como a responsabilidade do tomador de serviço é subsidiária, o responsável direto pelo terceirizado é a prestadora de serviço. O tomador de serviço, portanto, não tem interesse em investir em melhores condições no ambiente de trabalho, uma vez que contrata terceiro com o intuito de economizar. Por conseguinte, o tomador não faz investimentos em melhorias nas condições do ambiente de trabalho e equipamentos de segurança, mesmo se a atividade for insalubre ou precária, pois os gastos são maiores, uma vez que essas atividades são de riscos para a saúde do trabalhador. Atuando de modo contrário, a prestadora de serviço não teria tanto

lucro, motivo pelo qual há grande número de acidentes e mortes decorrentes do serviço, já que não há o investimento e métodos de prevenção devidos.

A Petrobrás também violou a segunda face, entre 2005 e 2012, a empresa aumentou 2,3 vezes o número de terceirizados, e o número de acidentes de trabalho aumentou 12,9 vezes. No mesmo período, 14 trabalhadores diretos morreram durante suas atividades laborais, em contrapartida, foram 85 trabalhadores terceirizados (CUT, 2014, p. 25).

Essa realidade fez com que, em 2014, o governo brasileiro fosse questionado por especialistas que examinaram as aplicações de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que contestaram as condições de trabalho de diversos setores no país. As denúncias foram feitas pela CUT, em 2013, à Confederação Sindical Internacional (CSI). O Relatório descreve as práticas antissindicais de discriminação, falta de segurança em relação a saúde e ausência de bem-estar nos locais de trabalho (ONU, 2014).

A Comissão pediu para que o governo informasse “em seu próximo relatório os resultados das inspeções realizadas contra o trabalho escravo, infantil e outros tipos de infrações”. Em nota, “a Federação acredita que a terceirização ilegal esteja relacionada a graves situações de risco à saúde e à segurança dos trabalhadores, especialmente no setor florestal, cujo número de acidentes de trabalho aumentou em 2012” (ONU, 2014).

Nesse viés, em 2013, ocorreram no Brasil mais de 700.000 casos de acidentes de trabalho. Porém, pouco mais de 500.000 foram comunicados. Apenas na região Nordeste o número total de acidentes foi 86.225, sendo que cerca de 5.000 casos ocorreram na Paraíba, estado que ocupa o 5º lugar no ranking regional de acidentes no trabalho (MPT, 2013).

Isso decorre da negligência do prestador de serviço, que se vê interessado somente no lucro e não se preocupa com o bem-estar do ser humano. É notório que não havendo os devidos cuidados e precauções, acidentes fatais ou não, podem ocorrer. O ideal é que exista a conscientização dos prestadores de serviços quanto aos cuidados com a vida dos empregados, até mesmo advertindo que os gastos com os cuidados pós acidentes são mais caros que as devidas precauções. Além disso, uma vida ceifada nunca poderá ser recuperada.

Abaixo a posição do Procurador chefe do estado da Paraíba quanto ao terceirizado estar mais suscetível às doenças e acidentes no meio ambiente do trabalho (MPT, 2013):

[...] o trabalhador terceirizado está muito mais propenso a sofrer doenças ocupacionais e cerca de 50% dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, hoje, são sofridos pelos trabalhadores terceirizados. Isso acontece pelo desleixo e descuido para com esse obreiro. Esse empregado,

mesmo nas atividades-meio, é colocado em segunda categoria e não recebe a devida proteção do tomador da mão de obra, explica o procurador-chefe (MPT, 2013).

A CUT da Paraíba, em pesquisa, revela que entre os acidentes de trabalho, incluindo os que abrangem óbito, quatro em cada cinco casos envolvem empregados terceirizados. Outro dado importante é que o total de terceirizados afastados por acidentes de trabalho é quase o dobro do total registrado entre empregados contratados diretamente (MPT, 2013).

Em 2010, 741 trabalhadores contratados diretamente precisaram ser afastados por acidente de trabalho, já entre os terceirizados, esse número foi de 1.283 trabalhadores, isso significa que quase o dobro de terceirizados sofreram acidentes de trabalho se comparado com os contratados diretamente (MPT, 2013).

No ano de 2013 constataram 61 mortes de terceirizados no setor elétrico, bem como de 75 na construção civil. “Isso acontece por conta do distanciamento entre o empregador, o terceirizado e a empresa tomadora do serviço”, logo, os terceirizados não reivindicam pela “empresa tomadora do serviço a observância das normas ligadas à segurança e medicina no trabalho, porque simplesmente os trabalhadores não têm vínculo direto com ela” (MPT, 2013).

Esse afastamento entre as partes componentes – tomador, prestador de serviço e terceirizado – decorre da distância entre as mesmas, uma vez que a empresa contratante não tem relação jurídica direta com a terceirizada. Portanto, a transgressão de direitos torna-se um campo fértil de exploração por parte da prestadora de serviço, exceto em ações judiciais quando a prestadora de serviço não tem nenhuma condição de responder pelos atos, ficando a tomadora de serviço subsidiariamente responsável.

Desse modo, “longe de serem fruto do acaso, fatalidade ou negligência dos trabalhadores, as doenças e mortes causadas pelo trabalho são evitáveis. É inadmissível e injusto, portanto, que as pessoas continuem morrendo e adoecendo devido ao processo desenfreado de terceirização” (CUT, 2014, p. 26).

Em 2013, a OIT afirmou que as principais causas de morte no ambiente de trabalho foram decorrentes de doenças profissionais e que afetaram 2,34 milhões de pessoas no mundo. Desse número, 321 mil mortes decorreram de acidentes de trabalho, e, o restante das 2,02 milhões, foram causadas por outras enfermidades relacionadas ao meio ambiente do trabalho (ONU, 2013).

As enfermidades dos profissionais têm efeito negativo na sociedade, devido aos altos custos gerados, a perda de produtividade e a sobrecarga do sistema previdenciário (com

pagamento de auxílios doenças e aposentadorias por invalidez). Por conseguinte, a prevenção adequada evitaria essas despesas e garantiria saúde e bem-estar ao trabalhador (ONU, 2013).

Ademais, a ONU evidencia que 160 milhões de pessoas sofrem de doenças não letais conexas com o meio ambiente de trabalho, e, que ocorrem a cada ano 317 milhões de acidentes laborais não mortais. Além disso, a cada 15 segundos um trabalhador morre por acidente ou doença relacionada ao trabalho (ONU, 2013).

Retornando às faces negativas da terceirização, a terceira face destacada pela CUT é referente aos ataques aos direitos dos trabalhadores. Sobre isso, destacam-se o rebaixamento de direitos e benefícios dos terceirizados em relação aos contratados diretamente. Como o caso da empresa Fibria que atua na produção de florestas de eucalipto, localizada na cidade de Três Lagoas no estado de Mato Grosso do Sul. Em 2014, a empresa foi condenada ao pagamento em R\$ 20 milhões por irregularidades trabalhistas. Investigações constataram que todas as atividades rurais da empresa de celulose – como o preparo do solo, a produção de mudas, a medição da madeira, o desgalhamento e o plantio – eram terceirizadas, restando apenas a colheita dos eucaliptos com a contratação direta de trabalhadores (CUT, 2014, p. 21-27).

Por último, a quarta face negativa exposta pela CUT é a discriminação que os subcontratados padecem nos locais de trabalho. Elemento invisível estatisticamente, no entanto não imperceptível. A distinção criada no local de trabalho entre o contratado direto e o terceirizado gera malefício, no qual o serviço deste é considerado menos importante que daquele, seja pela desigualdade salarial, pela qualificação, pela jornada e/ou condições de trabalho. Exemplos da distinção de tratamento entre os trabalhadores são: proibição do uso do mesmo refeitório dos trabalhadores diretos; distribuição de uniformes diferenciados; disponibilização de transportes diferentes, entre outros (CUT, 2014, p. 21-29).

“Os casos de discriminação e preconceito são de difícil enquadramento jurídico. Não existem estatísticas que amparem estudos e argumentos; as doenças psicológicas relacionadas a este tipo de precarização não são reconhecidas” (DIEESE, 2014, p. 29).

Nesse viés, a subcontratação estimula a exploração do trabalho e reduz a atuação de fiscalização e, consubstancialmente, potencializa eventual ocorrência do trabalho análogo ao de escravo, pois como mencionado nos dados estatísticos, o setor terceirizado está vinculado às piores condições de trabalho, como degradante, exaustiva e humilhante. Assim, dos dez maiores resgates de trabalhadores em condições análogas às de escravos no Brasil, especificamente

entre 2010 e 2013, em 90% dos flagrantes as vítimas eram trabalhadores terceirizados (CUT, 2014, p. 28).

Diante disso, passa-se a análise sobre a responsabilidade do tomador e do prestador de serviço, com base na Lei nº 13.429/2017. Isto posto, na terceirização existem duas relações jurídicas envolvendo as três partes. A primeira relação jurídica é entre a empresa Tomadora de Serviço (Empresa Principal ou Empresa Contratante) e a Empresa Prestadora de Serviço, e a segunda relação jurídica é entre a Prestadora de Serviço e a Terceirizada.

De acordo com o art. 4º-A dessa lei, “a Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante, serviços determinados e específicos”. E, de acordo com o art. 5º-A, a empresa “Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos” (BRASIL, 2017f).

Assim, a terceirizada não possui nenhuma relação jurídica com a empresa tomadora de serviço, conforme art. 4º-A, §2º, no qual dispõe que “não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante” (BRASIL, 2017f).

Dessa maneira, a responsabilidade da empresa Tomadora de Serviço é subsidiária, de acordo com o art. 5º-A, §5º, que aponta “A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços (...)” (BRASIL, 2017f).

Dessa forma, Martins (2017, p. 174) define a responsabilidade subsidiária como:

[...] um benefício de ordem. É o que a jurisprudência definiu como a existência de culpa *in elegendo*, de escolher a empresa inidônea, e culpa *in vigilando*, de não a fiscalizar pelo pagamento das verbas trabalhistas devidas ao empregado. Se não a fiscaliza e a prestadora dos serviços não paga verbas trabalhistas aos empregados, responderá a tomadora de forma subsidiária. Isso significa que deve ser exaurida a execução contra a empresa prestadora de serviços e seus sócios para depois responder a tomadora de serviços (MARTINS, 2017, p. 174).

Portanto, só será responsável o contratante caso a prestadora de serviço não cumprir com as obrigações aos terceiros, que podem ingressar no judiciário para resguardarem seus direitos. Caso a ação seja proposta apenas em face do tomador de serviço, o processo será extinto sem julgamento de mérito, em razão da responsabilidade do contratante ser somente subsidiária, logo, não havendo o responsável principal, não há o subsidiário. A não ser que o

pleito seja apresentado em face do prestador e do tomador de serviço, assim, dará prosseguimento normalmente (MARTINS, 2017, p. 175).

Entretanto, será “responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato”, consoante ao art. 5º-A, §3º (BRASIL, 2017f).

Inclusive, poderá a contratante “estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado”, conforme o §4º do art. 5º-A (BRASIL, 2017f).

A empresa prestadora de serviço é responsável, exclusivamente, por contratar, remunerar e dirigir o trabalho realizado pelos terceirizados e, estes podem subcontratar outras empresas para realização do serviço, de acordo com o §1º do art. 4º da referida norma. Destaca-se que a possibilidade de subcontratação da terceirizada gera, sobretudo, a terceirização em massa.

Destarte, o seguinte tópico abrangerá sobre a reforma trabalhista aprovada em 2017 e, sobre as discussões acerca de sua inconstitucionalidade, sendo alvo de Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI's).

2.3.2 Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467 de 13 de junho de 2017

No dia 13 de junho de 2017 foi aprovado a Lei nº 13.467 que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, também conhecida como Reforma Trabalhista ou Flexibilização Trabalhista (BRASIL, 2017g).

Dos 922 artigos da CLT, 54 foram alterados, 43 criados e 9 revogados, totalizando 106 dispositivos. Foram alterados também 2 artigos e criados 3 da Lei nº 6.019/1974 referente à terceirização (CNI, 2017).

Diferente da Lei nº 13.429/2017 que não dispõe expressamente sobre a possibilidade da terceirização na atividade fim, a Reforma Trabalhista de modo explícito trata que é possível a

transferência pela contratante de qualquer de suas atividades aos terceiros, inclusive sua atividade principal. Abaixo o art. 4º-A da Lei nº 13.467/2017:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (BRASIL, 2017g).

Com essa previsão expressa será possível terceirizar qualquer atividade da empresa tomadora de serviço, ou seja, a mesma poderá terceirizar toda sua mão de obra de forma ampla e irrestrita. Inclusive a terceirizada poderá subcontratar outra empresa para realização desse serviço, o que gera uma cadeia interminável de terceirizações.

Um estudo feito pelo Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), no livro *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*, aponta que a reforma trabalhista “altera substantivamente o sistema de regulação social do trabalho e de proteção, com efeitos bastante prejudiciais aos trabalhadores” (CESIT, 2017, p. 04). Nessa perspectiva, “o processo de modernização das relações de trabalho consiste na implantação de um conjunto de medidas de modo a promover:” (CESIT, 2017, p. 18-19)

1. a substituição da lei pelo contrato;
2. a adoção de uma legislação mínima, residual, a ser complementada pela negociação/contratação;
3. a criação de diferentes tipos de contrato, distintos do padrão de assalariamento clássico representado pelo contrato por tempo indeterminado;
4. a substituição de direitos universais por direitos diferenciados;
5. a descentralização da negociação coletiva, se possível ao âmbito da empresa;
6. a substituição da intervenção estatal na resolução dos conflitos trabalhistas pela autocomposição das partes (CESIT, 2017, p. 18-19).

Para o CESIT, essa flexibilização faz “com que os trabalhadores aceitem a redução de direitos, uma vez que não há restrições que impeçam os direitos inscritos na lei de serem ampliados via negociação coletiva” (CESITE, 2017, p. 19). O que presume que o contrato de trabalho é firmado entre partes iguais, afastando a hipossuficiência do empregado e o expondo a risco e insegurança.

Ao invés da reforma trazer segurança jurídica, estima-se que “trarão mais reclamações, ações coletivas e pluralidade de acordos, além de conflitos imprevisíveis”, sendo “um golpe

contra a democracia entendida como processo constante de invenção e reinvenção de direitos” (CESIT, 2017, p. 21-23).

Por isso, o CESIT aborda seis medidas negativas encampadas com a reforma trabalhista, ou seja, seis principais mudanças normativas consideradas abusivas aos direitos dos trabalhadores. A primeira é a criação de uma nova forma de contrato, o de trabalho intermitente, sendo considerado um modo de contratação precário e atípico (CESIT, 2017, p. 32). Regulamentado pelo §3º do art. 443 que dispõe:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017g).

O trabalho intermitente também é conhecido como “trabalho zero hora”, na qual garante que o empregado fique subordinado à contratante e, concomitantemente, esta tem o direito de utilizar aquele trabalho de acordo com sua necessidade, ou seja, é a prestação de serviço de maneira descontínua, alterando os períodos, havendo o pagamento proporcional ao número de horas laboradas. “Desta forma, empregadores que prefiram remunerar seus trabalhadores apenas pelas horas trabalhadas, ao invés de estabelecer uma jornada pré-definida de trabalho, terão total liberdade para fazê-lo” (CESIT, 2017, p. 32-33).

Essa modalidade poderá ser adotada em qualquer tipo de atividade econômica, sendo ajustada conforme a demanda, como trabalho em finais de semana e atendimento nos horários de picos em bares ou restaurantes. Em outras palavras, não há jornada de trabalho definida, estando o trabalhador o dia todo disponível a um contratante que poderá utilizar do seu trabalho a qualquer momento, pagando apenas pelas horas trabalhadas (CESIT, 2017, p. 33).

O art. 452-A estabelece que esse tipo de contrato deverá ser celebrado por escrito, contendo o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao valor do horário do salário mínimo ou aquele devido aos demais empregados que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (BRASIL, 2017g).

A reflexão aqui é que o trabalhador poderá receber um valor menor que o salário, mesmo que o valor da hora de trabalho seja igual ao do salário mínimo, em razão da quantidade de horas que o indivíduo for trabalhar, pois terá que trabalhar determinada quantidade de hora para

chegar ao valor do salário mínimo. Assim, não garante estabilidade econômica, muito menos de prestação de serviço.

Para a prestação do serviço, o contratante deve informar com no mínimo três dias de antecedência, e, o empregado terá um dia útil para responder. Caso haja silêncio, será considerado como recusa, mas esta não descaracteriza a subordinação do contrato intermitente. Todas essas regras estão previstas nos parágrafos 1º, 2º e 3º do art. 452-A (BRASIL, 2017g).

Inicialmente, parece que o trabalho intermitente apenas regulariza o conhecido “bico”, que atinge indivíduos que trabalham esporadicamente sem jornada definida, porém, “poderá ser um veículo extremamente eficiente na promoção da instabilidade e no rebaixamento da remuneração do trabalhador em diversos setores” (CESIT, 2017, p. 34), pois o empregador poderá alterar o contrato do empregado, passando de indeterminado para intermitente.

A segunda modificação normativa é a flexibilização da jornada de trabalho, com redução dos custos diante da retirada do tempo computado como jornada de trabalho, pois o empregado fica disponível o tempo todo para o empregador, o que promove a redução de direitos para o empregado, acarretando a perda de remuneração, intensificação do trabalho, desorganização da vida social e familiar, por causa das jornadas incertas e flexíveis (CESIT, 2017, p. 41).

Posteriormente, a terceira medida é o rebaixamento da remuneração, pois a nova lei, de maneira expressa, possibilita a redução do salário sem que haja redução proporcional do tempo de trabalho através de convenção ou acordo coletivo, conforme art. 611-A, §3º. Inclusive, quando o empregado possuir nível superior, é possível a redução do salário mediante acordo individual sem a mediação do sindicato, disposto no art. 444, §único (CESIT, 2017, p. 48-49).

Nesse viés, a quarta mudança trata sobre as alterações das normas de saúde e segurança do trabalho, pois “admite que o enquadramento da insalubridade e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, decisões eminentemente técnicas, ocorram por meio de negociação coletiva” (CESIT, 2017, p. 52). Em outras palavras, pessoas que trabalham com grau máximo de insalubridade poderão ser avaliadas como grau mínimo por meio de negociação coletiva, embora devesse ser mantido o parecer do especialista na confecção do perfil profissiográfico previdenciário, comumente conhecido como PPP.

Outro dispositivo que gerou indignação foi a permissão de grávidas e lactantes exercerem suas atividades em locais insalubres, previsto no art. 394-A. O que afeta a saúde da

trabalhadora, sobretudo, a do feto ou bebê, por ter um corpo mais frágil e passível de graves complicações, refletindo na saúde mental e física desse futuro cidadão (CESIT, 2017, p. 52).

A quinta medida aborda a fragilização sindical e as mudanças na negociação coletiva, com a introdução de medidas que enfraquecem os sindicatos, como as seguintes:

- 1) o aprofundamento da fragmentação das bases de representação sindical; 2) a prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos;
- 3) a possibilidade da negociação individual de aspectos importantes da relação de trabalho;
- 4) a eliminação da ultratividade dos acordos e da cláusula mais favorável;
- 5) a representação dos trabalhadores no local de trabalho independentemente dos sindicatos;
- 6) a redução dos recursos financeiros aos sindicatos (CESIT, 2017, p. 56).

Apesar da reforma sindical não ser tratada na reforma trabalhista em questão, os efeitos negativos de alguns dispositivos aprovados trazem consequências para os trabalhadores de modo geral. Assim, explanar-se-á as seis alterações supramencionadas.

Quanto à fragmentação da base sindical, pode-se dizer que é a adoção de maior contratação de trabalhadores utilizando contratos atípicos, como a terceirização em massa e o trabalho intermitente, acarretando na pulverização dos sindicatos que, conseqüentemente, serão ser utilizados em menor escala (CESIT, 2017, p. 56).

No que tange a prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos, consiste na inversão do modelo até então utilizado, ou seja, modelo em que a negociação coletiva desempenhava papel complementar na regulação dos direitos. Entretanto, a partir da reforma trabalhista, permite-se a prevalência de acordo ou convenção coletiva sobre a lei (CESIT, 2017, p. 56-57).

Já a possibilidade de negociação individual de aspectos importantes na relação de trabalho é evidenciada pela possibilidade de não existir a figura do sindicato na “solução dos conflitos e na definição das regras que regem a relação de emprego” (CESIT, 2017, p. 58-59). O que afasta a hipossuficiência do trabalhador.

Relativo à eliminação da ultratividade de acordo, refere-se em não poder utilizar a norma pactuada em acordo ou convenção coletiva após o fim da sua vigência, devendo aguardar a assinatura de um novo acordo. E a revogação da cláusula mais favorável “estabelece uma nova hierarquia de fonte normativa do direito do trabalho, pela ordem de preponderância: o contrato

individual de trabalho, o acordo coletivo de trabalho, a convenção coletiva de trabalho e a lei” (CESIT, 2017, p. 59).

Assim, a não utilização da ultratividade de acordo ou convenção coletiva e, a revogação da cláusula mais favorável infringem a aplicação cultural/costumeira agregada ao longo dos anos, ou seja, uma jurisprudência já consolidada, modificando o posicionamento até então adotado.

No que concerne a redução dos recursos sindicais, esta é decorrente do fim das contribuições compulsórias, condicionando o pagamento desde que haja anuência prévia do trabalhador. Com essa mudança, prevê-se que haverá o esvaziamento das prerrogativas do sindicato, fragilizando sua capacidade de ação coletiva e classista, não representando mais os interesses dos trabalhadores, atuando apenas como mediador (CESIT, 2017, p. 61-62).

Por fim, a sexta mudança normativa da reforma trabalhista aborda a limitação do acesso à Justiça do Trabalho e a limitação do poder da Justiça do Trabalho, pois há a previsão de “pagamento de honorários periciais, honorários advocatícios de sucumbência e custas processuais sejam suportados pelo trabalhador”. Todavia, tais previsões violam o direito fundamental de acesso à justiça e a gratuidade do Poder Judiciário (CESIT, 2017, p. 63).

Além do mais, a reforma trabalhista está sendo alvo de diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI's). Em 09 de maio de 2018, o Plenário do STF iniciou o julgamento de uma dessas ações, a ADI nº 5766 foi ajuizada pelo Procuradoria Geral da República “contra dispositivos que alteram a gratuidade da justiça dos trabalhadores que comprovem insuficiência de recursos” (STF, 2018b). Para a Procuradoria, a reforma desregula a proteção social do trabalho e reduz os direitos dos trabalhadores. A procuradora Raquel Dodge enfatiza que a previsão do trabalhador pagar honorários periciais e de sucumbência com os valores que obtiver êxito na demanda judicial afronta o acesso à justiça (STF, 2018b).

Na sessão, o representante da CUT “ressaltou que o trabalhador que geralmente procura a Justiça em momento de desemprego e de vulnerabilidade econômica deixará de ingressar em juízo em razão dos custos que poderá ter”. Já os representantes da Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) afirmaram “que as novas regras de acesso à gratuidade da Justiça desestimulam o trabalhador pobre a procurar a Justiça do Trabalho, o que viola o princípio constitucional da isonomia” (STF, 2018b).

Há também a ADI nº 5950, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), na qual questiona a criação do contrato de trabalho intermitente como sendo

uma exceção ao contrato formal, pois não prevê horário fixo para a jornada de trabalho, remunerando o empregado apenas pelas horas trabalhadas, o que gera uma precarização do emprego. Ainda sobre o trabalho intermitente, há outras três ADI's, de números 5806, 5826 e 5829 (STF, 2018c).

No que concerne a ADI nº 5938, foi aplicado um rito abreviado em razão da relevância da matéria, pois a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) “questiona norma que admite a possibilidade de trabalhadoras grávidas ou lactantes desempenharem atividades insalubres em algumas hipóteses” (STF, 2018d). A CNTM alega que a reforma estimula a gestante e lactante ao trabalho em local insalubre, cabendo as mesmas o ônus de justificarem, por atestado médico, sua condição de vulnerabilidade, para então, poderem ser afastadas da condição prejudicial a sua saúde e a do feto ou bebê (STF, 2018d).

Já a ADI nº 5923, peticionada pela Federação Nacional dos Trabalhadores Celetistas nas Cooperativas no Brasil (Fenatracoop) e, outras cinco¹⁶ ADI's referem-se à exigência de autorização prévia do trabalhador para que haja o desconto da contribuição sindical, na qual ofende a Carta Magna, pois somente a lei complementar pode instituir tributos e disciplinar suas especificações, devendo ser regulada por lei tributária e não lei geral (STF, 2018e, f).

Inclusive, a reforma trabalhista repercutiu internacionalmente, pois o Brasil foi incluído na “lista suja” dos 24 países que afrontaram convenções da OIT, como a de nº 98, que dispõe sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva e, a Convenção nº 154, que disciplina sobre o Fomento à Negociação Coletiva, isto é, viola a “obrigatoriedade de consulta aos trabalhadores em casos de mudanças como as promovidas pela reforma trabalhista” (CUT, 2018).

A decisão foi anunciada na 107ª Conferência Internacional do Trabalho realizada no dia 29 de maio de 2018 em Genebra na Suíça. Assim, ao entrar nessa lista, o Brasil tornou-se alvo de “um intenso exame pela Comissão de Aplicação de Normas da Organização. Na prática, o governo será obrigado a responder sobre as violações de normas das quais o Brasil é signatário, o que gera um constrangimento internacional ao país” (CUT, 2018).

¹⁶ ADI nº 5900 ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS); ADI nº 5912 ajuizada pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiente e Áreas Verdes (Fenascon); ADI nº 5887 ajuizada pela Federação de Entidades Sindicais dos Oficiais de Justiça do Brasil (Fesojus/BR); ADI nº 5888 ajuizadas pelas Confederações Nacionais dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (CONTRATUH), dos Transportes Terrestres (CNTTT), da Indústria (CNTI) e da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura (CNTEEC); ADI nº 5892 ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) (STF, 2018f).

Também é destacado a infringência de inúmeros direitos, sobretudo sobre a possibilidade de negociação coletiva entre empregador e empregado sem a presença do sindicato, bem como a possibilidade de contratos diferenciados (ANAMATRA, 2018).

A lista está disponível no site da OIT com a seguinte nomenclatura *Cases Regarding Which Governments are Invited to Supply Information to the Committee*, em livre tradução, “Casos sobre os quais os governos são convidados a fornecer informações à Comissão” (OIT, 2018).

À vista disso, o governo brasileiro terá até novembro do corrente ano para encaminhar à Comissão de Peritos da OIT explicações sobre a promulgação da reforma trabalhista (ANAMATRA, 2018).

A seguir, o próximo tópico explanará sobre o *dumping* social, conceito, historicidade no mundo e no Brasil, função e aplicação no ordenamento jurídico pátrio, bem como mencionar casos de repercussão. Inclusive, abordar casos em que houve o *dumping* social conjuntamente ao trabalho análogo à de escravo.

2.3.3 *Dumping Social*

Devido a globalização e a evolução dos meios sociais, culturais e tecnológicos as empresas passaram a possuir maior facilidade de exportar e transportar bens de qualquer natureza pelo mundo, ocasionando o estreitamento nas relações internacionais, tanto na esfera pública quanto na privada. Com a intensificação nas relações comerciais surgiram e surgem hodiernamente conflitos que devem ser solucionados por meio da edição de legislações que regulamentem a relação jurídica firmada entre os países. Podendo, qualquer das partes, sentindo-se prejudicada, ajuizar ação no Poder Judiciário (SANTOS, 2011).

Assim, com o aumento dos movimentos de integração econômica pelos países, isto é, de exportação e importação, tornou-se comum a prática desleal de concorrência, chamado de *dumping* (SANTOS, 2011).

O termo *dumping* social nasceu com a conjugação do conceito comercial pela prática de “concorrência desleal em nível internacional denominada *dumping* com as consequências trabalhista e social da conduta realizada por meio do desrespeito aos direitos humanos do trabalhador a fim de diminuir os custos empresariais” (MASSI; VILLATORE, 2015, p. 45).

Suely Fillipeto (2015, p. 04) conceitua o *dumping* social como a prática desleal de concorrência que acarreta na mínima proteção e rebaixamento dos direitos sociais, devido a comercialização de bens, cujo valor é abaixo do custo de produção. A seguir posicionamento:

O *dumping* social é concebido no âmbito das relações internacionais como prática desleal de concorrência, no cenário globalizado, que adota o rebaixamento da mínima proteção social assegurada em normas da OIT para baratear preços de bens e serviços comercializados em valores abaixo do custo da produção. Mecanismos de combate nas relações internacionais são adotados em acordos comerciais com adoção de cláusulas sociais ou da formulação de códigos de conduta. As proporções da prática de *dumping* social afetam a estabilidade de grandes corporações ou país poderoso e algumas ou muitas das soluções propostas, inclusive, sob os argumentos de defesa de direitos humanos, sociais e ambientais, voltam-se mais aos interesses próprios puramente econômico-financeiros do que sociais. (FILLIPETO, 2015, p. 04)

As populações mais pobres com o anseio de crescimento tendem a se expor com maior facilidade ao “trabalho em condições degradantes, com remuneração e patamar de direitos inferiores aos praticados em outros locais e até sob a configuração do *dumping* social como tradicionalmente concebido, cujos efeitos são sentidos em diversos países” (FILLIPETO, 2015, p. 03).

Paulo Borges e Amanda Arruda (2017, p. 205) acrescentam que “o problema não é exatamente, a sociedade ser mais ou menos desenvolvida, mas sim, a questão de as empresas terem o controle político e econômico de um Estado, apropriando-se o público pelo privado, para se protegerem em terceirizações na cadeia produtiva”, cujo intuito é “desvencilhar das responsabilidades sociais da empresa e, também por não haver uma boa fiscalização do trabalho escravo e conseqüente *dumping* social”.

Em outras palavras, as empresas aproveitam o poderio político e econômico para terceirizarem seus serviços, com intuito de se eximirem de eventuais problemas com descumprimento da legislação trabalhista pelas prestadoras de serviço, pois legalmente sua responsabilidade é subsidiária.

O *dumping* social “é um termo utilizado para definir uma estratégia das grandes empresas para reduzirem os custos e, por conseqüência, aumentarem os lucros em prejuízo de direitos trabalhistas internacionalmente reconhecidos” (NOVAES; SILVA, 2015, p. 22-23). Assim, as multinacionais instalam-se em lugares, cujos direitos trabalhistas básicos não são aplicados ou pouco aplicados, o que causam a diminuição dos custos de produção, e

possibilitam a distribuição no mercado de produtos com menores preços (NOVAES; SILVA, 2015, p. 22-23).

Borges e Arruda (2017, p. 200) entendem que o *dumping* social “incentiva o trabalho indigno, o trabalho escravo, já que as condições para trabalho e até de vida são irrisórias, sendo que na maioria dos casos não há pagamento pelo labor realizado pelos empregados”, não conseguindo o trabalhador se sustentar, ou seja, não tendo “condições consideradas mínimas para uma sobrevivência decente”.

Usualmente produtos gerados com valor abaixo ao de mercado são feitos em estabelecimentos que adotam o *dumping* social, visto que as atividades extrapolam a jornada de trabalho, com a prática de trabalho infantil ou trabalho escravo (GOMES; VILLATORE, 2005, p. 08-09).

Para Enoque Ribeiro dos Santos (2015, p. 63) o *dumping* social é conceituado como uma prática de gestão empresarial contra a lei, de desleal concorrência e inexistência de boa-fé. Abaixo entendimento:

O conceito de Dumping Social como uma prática de gestão empresarial antijurídica, moldada pela concorrência desleal e ausência de boa-fé objetiva, que busca primacialmente a conquista de fatias de mercado para produtos e serviços, seja no mercado nacional ou internacional, provocando prejuízos não apenas aos trabalhadores hipossuficientes contratados em condições irregulares, com sonegação a direitos trabalhistas e previdenciários, bem como às demais empresas do setor (SANTOS, 2015, p. 63).

Santos (2015, p. 63-64) trata que a natureza jurídica do *dumping* social é de caráter social e difuso, uma vez que não atinge apenas um trabalhador, mas todos os contratados inseridos na exploração, enquadrando “entre os institutos do Direito Coletivo de Trabalho, produto dos tempos modernos de fragmentação de micro ou macro lesões que se disseminam entre classes ou grupos de pessoas”.

Borges e Arruda (2017, p. 201) também entendem como um dano social e coletivo, visto que atingem todos “os trabalhadores que já trabalham na empresa, aqueles que estão nas empresas acometidas pela concorrência injusta e desleal, e os futuros trabalhadores dessas empresas, principalmente em tempos de crise econômica, política e social, como ocorre no Brasil”.

No que tange a historicidade da criação de legislação *antidumping* pode ser dividida em três períodos. O primeiro no início do século XX com leis esparsas acerca do tema, chegando

até a Segunda Guerra Mundial. O segundo período começa no pós-guerra, com legislações nacionais e países em busca de negociações do mercado internacional, chegando até meados de 1995. E, o terceiro período é marcado com a assinatura do *Acordo Antidumping* da Organização Mundial do Comércio (OMC), seguindo até os dias atuais (CORDOVIL, 2009, p. 18-20).

O primeiro caso de edição de norma visando o combate ao *dumping* foi no Canadá em 1904. Naquela época o país estava construindo uma ferrovia transcontinental com objetivo de facilitar o tráfego de pessoas e mercadorias em seu território. Logo, os investidores nortes americanos começaram a vender aço aos construtores das estradas de ferro canadenses com preços que inviabilizavam a concorrência por parte das indústrias nacionais produtoras de aço, o que provocou o monopólio daquele mercado. Assim, com intuito de afastar essa prática, o país foi precursor na edição de lei *antidumping* para proteger o mercado interno (FERNANDEZ, 2014).

Desse modo, o governo canadense aumentou a tarifa do aço como medida de defesa contra os concorrentes norte-americanos, criando taxas equivalente a diferença entre o preço adotado no Canadá e o preço do produto do país exportador (ANTUNES; CASAGRANDE, 2014).

Outros países também adotaram a legislação *antidumping* com normas similares, como a Nova Zelândia em 1905; a Austrália, o Japão, ambos em 1910; a África do Sul em 1914; os Estados Unidos em 1916 e; o Reino Unido em 1921 (ANTUNES; CASAGRANDE, 2014 apud BARRAL, 2000, p. 74).

O período entre guerras foi crítico para trocas comerciais internacionais, ocasionando um recuo pelos empresários. No período da Grande Depressão de 1929 a competitividade apresentava-se escassa, pois os países passaram a adotar legislações protecionistas ao invés do liberalismo econômico, consequentemente, reduzindo a qualidade e custos dos produtos (SANTOS, 2011). As legislações protecionistas almejavam o bem-estar pátrio e o desenvolvimento da indústria doméstica, resguardando-se diante das importações (CORDOVIL, 2009, p. 19).

Após a segunda Guerra Mundial houve a criação de organizações voltadas para a resolução de conflitos entre os países do globo, bem como edição de leis pautando sobre a importação e a exportação. O intuito foi “intensificar o intercâmbio comercial, de capitais e de serviços, bem como favorecer a integração entre as nações” (SANTOS, 2011).

Uma das organizações interacionais criada é a Organização das Nações Unidas¹⁷ (ONU), constituída no ano de 1945 por países que se reuniram, voluntariamente, com intuito de preservar as futuras gerações dos reflexos negativos das duas guerras mundiais (ONU, 2018).

Outrossim, houve a edição da *Carta de Havana* com objetivo de instituir a Organização Mundial do Comércio (OMC), porém a mesma não foi ratificada pelos Estados Unidos, fazendo com que os outros países também não a ratificassem. Todavia, os países assinaram um acordo provisório em 1947, vigendo por mais de quarenta anos, o *General Agreement on Tariffs and Trade* (GATT), em livre tradução, “Acordo Geral sobre o Comércio e Tarifas” (CORDOVIL, 2009, p. 20).

O art. VI do GATT trata sobre os Direitos *Anti-Dumping* e de Compensação, na qual o *dumping* é conceituado como o ato de colocar no mercado de um país algum objeto com valor abaixo do normal, ameaçando sua indústria interna. *Ipsis litteris*:

1. As Partes Contratantes reconhecem que o "dumping" que introduz produtos de um país no comércio de outro país por valor abaixo do normal, é condenado se causa ou ameaça causar prejuízo material a uma indústria estabelecida no território de uma Parte Contratante ou retarda, sensivelmente o estabelecimento de uma indústria nacional. Para os efeitos deste Artigo, considera-se que um produto exportado de um país para outro se introduz no comércio de um país importador, a preço abaixo do normal (GATT, 1947).

Posteriormente, no ano de 1967 foram aprovadas modificações e emendas do primeiro GATT, sendo criado também um Comitê sobre Práticas *Antidumping*. E, em 1979 houve uma nova versão revisada que tratou apenas sobre questões procedimentais de dano e nexos causal (CORDOVIL, 2009, p. 20-21).

Nesse viés, a OMC¹⁸ foi instituída no ano de 1995 e “desde então tem atuado como a principal instância para administrar o sistema multilateral de comércio” (OMC, 2018). A OMC possui um Sistema de Solução de Controvérsias com competência de aplicar sanções aos

¹⁷ A Organização das Nações Unidas (ONU) é um órgão internacional que trabalha em busca da paz e do desenvolvimento social, reafirmando a “confiança nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, assim como das nações grandes e pequenas”. Estabelece também condições para que seja respeitado às obrigações relacionados aos acordos internacionais firmados, bem como promover o progresso social e melhores condições de vida. Inclusive utiliza mecanismos para promover o progresso econômico e social de todos os povos (ONU, 2018).

¹⁸ A Organização Mundial do Comércio (OMC) estabelece um marco comum que regulam as relações entre os membros que a compõem e traz mecanismos de solução pacífica de conflitos comerciais, usando como base acordos em vigência, além de permitir a negociação de novos acordos comerciais entre os países membros, que são 164 atualmente. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica-externa/diplomacia-economica-comercial-e-financeira/132-organizacao-mundial-do-comercio-omc>>. Acesso em: 01 abr. 2018.

Estados membros que não cumprirem as disposições dos tratados (KAWAY; VIDAL, 2015, p. 09).

Já o Brasil, em razão da liberalização do comércio no início de 1990 e com o valor do dólar incentivando as negociações internacionais, aumentou a aplicação de medidas *antidumping* e, os produtos mais investigados foram os químicos, seguido pelo aço (CORDOVIL, 2009, p. 32). Assim, houve a promulgação do *Acordo sobre a Implementação do Artigo VII do Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio* (GATT) com o Decreto nº 2.498/1998 (BRASIL, 1998b).

Esclarece-se que os níveis de desenvolvimento entre os países são desiguais, o que acarreta no desequilíbrio das relações internacionais e reflete em economias menos desenvolvidas. Desse modo, crises sociais sucedem em maior escala nos países com economias capitalistas mais dependentes, onde há a livre exploração de riquezas naturais, água abundante, minério raro, pré-sal, entre outras. O que vulneram os cidadãos na busca por trabalhos, que são minimamente remunerados (FILLIPETO, 2015, p. 03).

Geralmente grandes corporações deslocam-se em outros países para levarem dinamismo econômico, porém observa-se que estes países possuem poucas legislações de temas ambientais e de direitos sociais e, que nem sempre as corporações cumprem os direitos trabalhistas básicos prescrito pela OIT (FILLIPETO, 2015, p. 03). Assim, um dos modos encontrados pelas empresas de reduzirem seus gastos é com o não pagamento de verbas trabalhistas, sobretudo no Brasil, na qual os encargos sociais representam mais de 50% do custo do produto ou serviço (SANTOS, 2015, p. 64).

A problemática paira na conduta, por exemplo, de empresas multinacionais que não cumprem com os padrões das legislações trabalhistas, bem como pela falta de legitimidade da OMC em aplicar medidas *antidumping* nos países que atraem investimentos estrangeiros decorrente da flexibilização de direitos trabalhistas em detrimento do desenvolvimento (KAWAY; VIDAL, 2015, p. 09).

Com a flexibilização da legislação trabalhista gera-se impacto em outros países, os impedindo de se desenvolverem e os desequilibrando economicamente, de modo geral, causando danos ao comércio internacional, pois as empresas se beneficiam com a redução dos direitos trabalhistas decorrentes da flexibilização, além da terceirização em massa que dificulta a operação de fiscalização (KAWAY; VIDAL, 2015, p. 09).

Países como os Estados Unidos e alguns da União Europeia defendem a inserção de padrões trabalhistas, pois entendem que as baixas condições de trabalho nos países em desenvolvimento configuram concorrência desleal no âmbito internacional, já que estes conseguem produzir utilizando preços mais competitivos, ou seja, com menos gastos, em virtude dos baixos salários pagos aos empregados, além das precárias condições de labor (KAWAY; VIDAL, 2015, p. 15).

Borges e Arruda (2017, p. 202-203) discorrem que o *dumping* social acaba com a concorrência leal e justa, contudo quem não utiliza desse método possivelmente “acabará perdendo demanda de clientes – que na maioria das vezes não imaginam a procedência do produto ou não querem saber – e, conseqüentemente, tem prejuízos, por não conseguirem concorrer com a empresa praticante do *dumping* social”.

A prática do *dumping* social atinge o mercado, principalmente, o empregado, cujo valor do trabalho tem sido desmerecido em razão dos anseios por mais lucros, de modo que a empresa “esquece que por trás do trabalho existe um ser humano, o qual oferece o seu bem mais precioso: o tempo e sua força de trabalho, ou seja, uma grande parcela da sua vida” (NOVAES; SILVA, 2015, p. 23).

Sua prática também consiste em atos conscientes e frequentes de violações aos direitos sociais dos trabalhadores, o que repercute em dano a sociedade, pois além do aspecto laboral, configura concorrência desleal de bens, ou seja, trata-se da “busca predatória por lucros, explorando pessoas em condições vulneráveis em total prejuízo à dignidade do ser humano” (NOVAES; SILVA, 2015, p. 28).

A dignidade da pessoa humana tem sido substituída pela lógica mercadológica, na qual as empresas valem-se de estratégias “para dar aparência de legalidade a graves violações de direitos trabalhistas, como nas formas contemporâneas de trabalho escravo, facilitadas por instrumentos legítimos e lícitos, como a terceirização na cadeia produtiva” (BORGES; ARRUDA, 2017, p. 205).

Além disso, o labor é responsável pela manutenção e sobrevivência do ser humano, conforme disposição da Carta Magna sobre a valorização do trabalho humano e na livre iniciativa. Desse modo, as empresas que não respeitam os direitos dos trabalhadores estão desrespeitando não apenas os empregados em si, mas também toda a ordem econômica e social (MASSI; VILLATORE, 2015, p. 45).

Por isso, é necessário proteger também o meio ambiente do trabalho, visando indiretamente a proteção do próprio trabalhador, o que abrange “sua integridade física, psíquica e moral, pois ele não pode ser visto como mero fator de produção e substituível”. Trata-se de “um ser humano de caráter único, o qual deve ter seus direitos mínimos garantidos e protegidos, tanto no âmbito nacional quanto internacional” (NOVAES; SILVA, 2015, p. 26).

Nessa perspectiva, o meio ambiente do trabalho é amparado por diversas normas constitucionais e infraconstitucionais que são destinadas a garantir condições de salubridade e segurança. Porquanto, o meio ambiente do trabalho é o local “em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em mínima dependência da qualidade daquele ambiente” (SILVA, 2010, p. 21).

O conceito de meio ambiente é definido de forma ampla no art. 3º, inciso I da Lei nº 6.938/1981 que dispõe sobre a *Política Nacional do Meio Ambiente*, como sendo o “meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas” (BRASIL, 1981).

O dispositivo acima está em harmonia com o previsto no art. 225 da Constituição Federal, que trata genericamente sobre o meio ambiente: “Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (BRASIL, 1981).

Inclusive no art. 170, inciso VI, também da Carta Magna dispõe que a ordem econômica fundada na valorização do trabalho e da livre iniciativa deve assegurar a todos uma existência digna, bem como pela proteção do meio ambiente (BRASIL, 1988).

Tema relevante que foi tratado na Convenção nº 155 da OIT sobre *Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho*, adotada em Genebra, em 1981, durante a 67ª Seção da Conferência Internacional do Trabalho. E, que o Brasil ratificou com o Decreto nº 1.254/1994 (BRASIL, 1994).

Relativo ao Poder Judiciário, os reflexos da prática do *dumping* social podem acarretar abarrotamento nos andamentos processuais, prejuízos econômicos para a sociedade e desequilíbrio da livre concorrência. Além do não correto pagamento de verbas trabalhistas e previdenciárias desequilibrar o sistema econômico do país, sendo assim, “a necessidade de lucro não pode se sobrepor à dignidade do trabalhador sob pena de desestabilizar toda a sociedade”. Portanto, a “busca desenfreada pelo lucro, requisito basilar do capitalismo, deve

ser limitada pelo respeito à dignidade da pessoa humana” (MASSI; VILLATORE, 2015, p. 45-46).

O *dumping* social não é um “crime expresso na legislação brasileira, mas, como situações ocorrendo repetidamente, tornou-se algo para ser fiscalizado e punido, já que fere as leis trabalhistas e a livre concorrência, tornando-o algo ilegal” (BORGES; ARRUDA, 2017, p. 201).

A legitimidade para ingresso em demanda judicial é de institutos, como dos sindicatos representativos das categorias transgredidas para pleitearem a remoção do ilícito, bem como indenização por danos morais coletivos, na qual a indenização será revertida em prol da sociedade, por exemplo: para o Fundo de Amparo aos Trabalhadores, ou para instituições que trabalham no combate de práticas correlatas, ou para quitação das dívidas de processos arquivados (SANTOS, 2015, p. 65).

“Da mesma forma, o Ministério Público do Trabalho, poderá pacificar conflitos nesta seara, considerando o interesse público primário envolvido”, seja decorrente de inquérito civil ou ação coletiva. Poderá também celebrar Termos de Ajuste de Conduta com as empresas fiscalizadas que utilizam dessa prática, podendo impor de modo administrativo o pagamento de indenizações a título de dano moral coletivo (SANTOS, 2015, p. 65, 68-69).

A seguir ementa de Acórdão do TRT da 4ª Região que trata não ser possível o empregado postular individualmente a condenação do empregador por *dumping* social, já que esta violação decorre de direitos com caráter coletivo.

EMENTA: RECLAMATÓRIA TRABALHISTA INDIVIDUAL. DUMPING SOCIAL. Não havendo pedido de condenação da reclamada ao pagamento de dano social, a condenação de ofício configura decisão extra petita. Além disso, o *dumping* social decorre de violação de direitos de caráter coletivo, o que impossibilita a condenação em ação individual. Cabível a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho para que promova a devida ação, nos termos da Lei 7.347/85. Recurso provido no item. (TRT 04ª R. – RO 0039500-13.2009.5.04.0005 – 1ª T. – Rel. José Felipe Ledur – DJe 24.01.2011) (TRT, 2009).

Em outra demanda o TRT da 1ª Região entende que a vítima do *dumping* social é a sociedade, por isso a legitimidade é coletiva e não individual. Abaixo:

DUMPING SOCIAL. LEGITIMIDADE ATIVA COLETIVA. O *dumping* social, tipificado como lesão massiva, tem como vítima a sociedade. Ainda que indiscutível a existência do dano moral coletivo, não detém o trabalhador

individual legitimidade para postular judicialmente a indenização respectiva, ainda que previamente destinado o valor a fundo coletivo, que no caso sequer foi indicado. Recurso Ordinário do Município de Quissamã conhecido e parcialmente provido. (TRT-1 - RO: 00015581620135010481 RJ, Relator: Marcia Leite Nery, Data de Julgamento: 11/11/2014, Quinta Turma, Data de Publicação: 26/11/2014) (TRT, 2014).

A possibilidade da empresa ser condenada ao pagamento de indenização por dano material e moral está disposto na Súmula nº 37 do Superior Tribunal de Justiça que dispõe: “São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato” (STJ, 2018).

À título de exemplo, citam-se casos em que restou caracterizado a prática de *dumping* social concomitante ao trabalho análogo ao de escravo, como o da empresa M5 Indústria e Comércio, cuja pessoa física é dona das marcas M. Officer e Carlos Miele, que foi condenada “ao pagamento de multa no valor de R\$ 6 milhões por exploração de mão de obra análoga à de escravo em sua cadeia produtiva” (TRT, 2017a).

Na ação¹⁹ os procuradores do MP “argumentaram que peças da M. Officer eram produzidas por trabalhadores em moradias inadequadas e com jornadas exaustivas (colocando em risco a saúde, a segurança e a vida), além de relacionarem o caso ao tráfico de pessoas”. Sendo acatado pela magistrada que “impôs à ré o pagamento de R\$ 4 milhões por danos morais coletivos e mais R\$ 2 milhões por *dumping* social, ou seja, pela subtração de direitos trabalhistas para reduzir seus custos e obter vantagens sobre os concorrentes” (TRT, 2017a).

Outro caso de repercussão foi das Lojas Pernambucanas, na qual a 7ª Turma do TRT da 2ª Região manteve, por unanimidade, a decisão²⁰ que a condena “ao pagamento de R\$ 2,5 milhões por danos morais coletivos, além de multa, pela sujeição de trabalhadores ao trabalho análogo ao de escravo”. Decorrente de ação civil pública ajuizada pelo MPT em razão da fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo ter flagrado estrangeiros em situações irregulares nas oficinas de Miguel Angel Soto e Guido Ticona Limachi, que foram subcontratadas pela nova fornecedora Fibra Confecções e Dorbyn da rede Pernambucanas (TRT, 2017b).

¹⁹ Processo nº 0001779-55.2014.5.02.0054. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/NOTICIAS/20161108_sentenca%20mofficer.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2018.

²⁰ Processo nº 0000108-81.2012.5.02.0081. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/NOTICIAS/20170817_sentenca%20Pernambucanas_20141206.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2018.

Dentre os ilícitos registrados, “estavam: jornadas exaustivas, valores irrisórios pagos por peça, trabalho de adolescentes, falta de condições mínimas de higiene e segurança, restrição de locomoção e servidão por dívida de trabalhadores” (TRT, 2017b).

O magistrado em 1º grau reconheceu a responsabilidade objetiva da empresa, condenando-a em várias obrigações a serem observadas na contratação de seus funcionários, além do pagamento de “R\$ 5 mil por trabalhador lesado, em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, bem como ao pagamento de R\$ 2,5 milhões por danos morais coletivos, revertidos a entidade ou projeto de combate ao tráfico de pessoas e trabalho escravo”, sob pena de multa de R\$ 30 mil face o descumprimento (TRT, 2017b).

O magistrado também discorreu sobre a utilização de mão de obra terceirizada com fulcro de obter barateamento no custo com produção, o que pulveriza a cadeia produtiva, a seguir:

Nesse ponto está a pulverização da cadeia produtiva alegada na petição inicial, e que a ré simplesmente negou existir. Mas, está bem claro que para a ré, na perspectiva simplesmente econômica, era mais vantajoso terceirizar a produção das roupas que ela própria cria, pois pode obter custos operacionais mais baixos, mesmo que isso possa gerar, por outro lado, a possibilidade da utilização de mão de obra em condições irregulares e até análogas ao trabalho escravo (TRT, 2017b).

No voto da Relatora, Sonia Maria de Barros, a mesma expõe que foi observado o princípio da razoabilidade no julgamento, haja vista que o dano causado pela rede Pernambucanas não foi apenas aos trabalhadores subcontratados submetidos ao trabalho escravo, mas também, dano a sociedade diante das violações de direitos difusos e fundamentais amparados pela Carta Magna (TRT, 2017b).

Outro caso de repercussão foi da loja Zara, autuada por agentes de fiscalização pelo flagrante de trabalhadores submetidos à escravidão contemporânea. Inconformada, a empresa ingressou judicialmente com pleito de anulação do auto de infração, não inclusão do nome empresarial no cadastro da lista suja e, exclusão da responsabilidade pelos trabalhadores em condições análogas a de escravo, sob a alegação de que mantém mera relação comercial com a empresa AHA Indústria e Comércio, e que esta cometeu o ilícito penal (TRT, 2017c).

No mérito a sentença foi improcedente aos pedidos da loja Zara, que interpôs recurso, porém o mesmo foi improvido, modificando o arbitramento do valor atribuído à causa pelo magistrado de R\$ 25 mil para R\$ 200 mil (TRT, 2017c).

Diante do exposto, o *dumping* social é um tema complexo que envolve de um lado a dignidade do trabalhador no meio ambiente do trabalho, por outro lado envolve o interesse de grandes empresas na obtenção de lucros, “o certo é que a questão mais importante e que deve ser parâmetro para todas as medidas é a proteção do trabalhador” (NOVAES; SILVA, 2015, p. 33).

“É de extrema importância que a Justiça e o Poder Público julguem com rigor essas empresas para que o trabalho escravo e o *dumping* social não sejam tão vantajosos, mas, sim, algo com uma desvantagem monetária e de custos pelas punições” (BORGES; ARRUDA, 2017, p. 203).

Para tanto, um dos métodos para evitar a ocorrência do *dumping* social é a punição dos “países e empresas responsáveis pela sua prática imputando-lhes, sanções comerciais e exigindo aplicação de investimentos em projetos de desenvolvimento e de recuperação social nos países vítimas de exploração do comércio internacional” (KAWAY; VIDAL, 2015, p. 20).

Suely Fillipeto (2015, p. 04) trata também que é necessário criar e preservar mecanismos de amparo e promoção social, por exemplo, o de conter a terceirização quando esta tratar somente de redução de custo e, aprovar dispositivos internacionais sobre a proibição do uso de produtos nocivos à saúde do trabalhador (FILLIPETO, 2015, p. 04).

Outra medida é trabalhar com a conscientização dos consumidores para que prefiram produtos de empresas que cumpram a norma internacional *Social Accountability* 8000 (SA8000), em livre tradução, “Responsabilidade Social” (NOVAES; SILVA, 2015, p. 35).

A norma SA8000 é “abrangente, global e verificável para auditoria e certificação de conformidade com a responsabilidade corporativa”, sendo aplicada em qualquer empresa. Além de ser baseada na *Declaração Universal dos Direitos Humanos* e na *Convenção sobre os Direitos da Criança* (DNU, 2016).

A norma exige o cumprimento de nove áreas, a saber: 1. Proibição do trabalho infantil; 2. Proibição do trabalho escravo; 3. Cumprimento de normas de saúde e segurança para um ambiente de trabalho seguro e saudável, com água potável, instalações sanitárias, equipamentos de segurança aplicáveis e treinamento necessários; 4. Liberdade de associação sindical e de negociação coletiva; 5. Proibição de discriminação com base em raça, casta, origem, religião, deficiência, gênero, orientação sexual, associação a sindicato ou afiliação política; 6. Proibição de castigo corporal, mental, coerção física ou abuso verbal dos trabalhadores; 7. Cumprimento

da jornada de trabalho; 8. Pagamento de salário com o mínimo legal; 9. Adoção de sistema de gestão (DNV, 2016).

O uso da SA800 trata-se de um estímulo ao mercado mais justo, bem como uma conscientização dos consumidores, os tornando mais críticos e responsáveis, para que as empresas adotem um papel transparente no processo de produção e os consumidores saibam a origem do produto adquirido (NOVAES; SILVA, 2015, p. 35).

No panorama internacional, o enfrentamento ao *dumping* social tem sido elaborado pela OIT e OMC na utilização de instrumentos como o *Global Compact*, em livre tradução, “Pacto Global” e, os códigos de condutas e as cláusulas sociais nos acordos pactuados pela OMC (SANTOS, 2015, p. 75).

O Conselho do *Global Compact* “desempenha um papel importante na formação da estratégia e política da iniciativa, que atua como o carro-chefe das Nações Unidas para a ação empresarial responsável”, a fim de mobilizar a atuação de empresas sustentáveis e responsáveis alinhado aos seus princípios sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção (GLOBAL COMPACT, 2018).

Portanto, embora as pesquisas acerca de trabalho escravo e o *dumping* social sejam pouco aprofundadas, “de alguma forma, esses dois fenômenos estão interligados, sendo que na maioria das vezes as condenações se pautam por fundamentos de que o *dumping* social decorre do trabalho em condições análogas à escravidão ou de outras formas de exploração laboral” (BORGES; ARRUDA, 2017, p. 206).

Nesse sentido, a próximo tópico será dedicado ao conjunto de princípios criado pelo Representante do Secretário Geral das Nações Unidas, John Gerard Ruggie, o *Guiding Principles on Business and Human Rights*, em tradução livre, “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos”. Relacionados aos padrões globais sobre métodos de atender e prevenir riscos prejudiciais aos direitos humanos pertinentes as atividades desenvolvidas por empresas multinacionais.

2.3.4 Princípios das Empresas Multinacionais Criados por John Ruggie

Diante da globalização ter aproximado os países, surgiu a necessidade de criação de métodos de proteção às violações dos direitos humanos, assim, a responsabilidade social

corporativa surge como instrumento de proteção aos direitos, havendo um compromisso do Estado (SANOMIYA; MORAES, 2015, p. 99).

John Ruggie (2014, p. 17) ensina que a década de 90 foi considerada “época de ouro” devido a globalização corporativa, na qual as multinacionais emergiram em maior quantidade e escala, passando da esfera nacional para a internacional, consecutivamente saíram-se satisfatórias em razão dos proveitos obtidos.

A empresa é fonte primária de investimento e criação de emprego, capaz de expandir a economia e reduzir a pobreza, conseqüentemente, contribui para o cumprimento dos direitos humanos. Contudo há constatações de diversas transgressões em empresas, inclusive multinacionais, por exemplo: trabalho em condições desumanas; trabalho forçado em fábricas que prestavam serviços para famosas marcas internacionais; crianças trabalhando arduamente na propriedade de empresas; seguranças de mineradoras que atiraram em manifestantes; empresas de petróleo e gás que retiraram comunidades nativas sem consulta ou indenização para se alocarem; relatos de estupros e assassinatos; governos que praticavam censuras com o intuito de prenderem dissidentes políticos para obterem informações privilegiadas dos provedores de internet de empresas da área da tecnologia da informação que os espionavam (RUGGIE, 2014, p. 17-18).

Diante de tais acontecimentos negativos, indivíduos e comunidades atingidos pela globalização corporativa começaram a fazer queixas, sendo debatido pelos governos e multinacionais, com crescentes campanhas e processos de ativistas, na qual “o próprio setor empresarial percebeu a necessidade de maior clareza no que se referia a suas responsabilidades pelos direitos humanos” (RUGGIE, 2014, p. 18-20).

Assim, foi elaborado um conjunto de princípios pelo Representante do Secretário Geral das Nações Unidas, John Gerard Ruggie, os “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos”. Ruggie afirma que os mesmos “oferecem padrões globais para prevenir e atender o risco de impactos prejudiciais aos direitos humanos relacionados às atividades empresariais” (ONU, 2011b).

Os objetivos na criação dos princípios também foram “identificar e esclarecer os padrões existentes e as melhores práticas de negócios e o papel dos Estados na regulamentação das empresas em relação a seus efeitos sobre os direitos humanos” (RUGGIE, 2014, p. 20-21).

Também incluiu um envolvimento entre a sociedade civil e a comunidade empresarial para a elaboração dos objetivos de desenvolvimento, com intuito de reduzir a pobreza, defender

os direitos universais e promover a ideia de que a soberania não pode ser utilizada para massacrar o próprio povo (RUGGIE, 2014, p. 20-21).

Os princípios são frutos de um trabalho de seis anos baseados em visitas à vários países e consultas online de inúmeros participantes, cujos recomendaram que os Estados ofereçam amparo aos direitos humanos por meio dos seus mecanismos jurídicos e, que as empresas “devem respeitar os direitos humanos, independentemente de seu tamanho, do setor, do contexto operacional, da propriedade ou de sua estrutura” (ONU, 2011b), isto é, atuação de forma ética.

Assim, em junho de 2011 o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas aprovou por consenso os “princípios orientadores globais para empresas concebidos para assegurar que estas não violem os direitos humanos no curso de suas operações e forneçam reparação quando da ocorrência de infrações” (ONU, 2011a).

O Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresas é composto por cinco especialistas, que estão dando continuidade ao trabalho do Ruggie, com a disseminação dos Princípios e identificação dos desafios e de boas práticas para sua implementação. Realizando também visitas aos países, dando enfoque para o aprimoramento de recursos judiciais e extras judiciais em casos de transgressões de direitos humanos envolvendo empresas (CONNECTAS, 2012, p. 02).

Os princípios “descrevem como os Estados e as empresas devem implementar o quadro *Proteger, Respeitar e Reparar* das Nações Unidas, a fim de melhor gerir os desafios relativos a negócios e direitos humanos” (ONU, 2011a).

O quadro composto por esses três pilares, “Proteger, Respeitar e Reparar”, significam, primeiramente, no dever do Estado em proteger os indivíduos contra abusos de direitos humanos praticados por terceiros, incluindo empresas, na qual o governo deve proporcionar clareza e coerência de regras de negócios em relação aos direitos humanos. O segundo traz sobre a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos, o que significa evitar infringir direitos e, aborda sobre impactos adversos que eventualmente podem ocorrer. Já o terceiro trata sobre repararem as vítimas das ilegalidades/irregularidade decorrentes das atividades empresariais, tanto com a responsabilização quanto com a reparação adequada, com maior acesso a recursos, judicial ou não (ONU, 2011a).

Portanto, “[...] de maneira direta: os Estados devem proteger; as companhias devem respeitar; e aqueles que foram prejudicados devem ser indenizados” (RUGGIE, 2014, p. 23).

Os princípios devem ser entendidos em um contexto coerente, individual e coletivamente, com fim de aprimorarem padrões e práticas das empresas quanto aos direitos humanos, “de modo a alcançar resultados tangíveis para indivíduos e comunidades afetadas, e contribuir assim para uma globalização socialmente sustentável” (CONNECTAS, 2012, p. 03).

Os mesmos não podem ser interpretados como uma ferramenta de estabelecer novas obrigações de direito internacional, nem restringir ou diminuir obrigações, pelo contrário, devem ser aplicados de forma não discriminatória, atendendo aos direitos e necessidades as populações com vulnerabilidade ou marginalidade (CONNECTAS, 2012, p. 03).

Durante o período de trabalho e pesquisas para a produção dos princípios foram analisadas várias acusações públicas contra companhias, obtidos de acordo com os dados do Centro de Informação sobre Empresas e Direitos Humanos²¹ (Ciedh), sendo retirado casos repetidos nos relatórios, assim, no final foram revelados 320 casos diferentes (RUGGIE, 2014, p. 74).

Salvo raras exceções, “as companhias não são diretamente sujeitas à legislação internacional, mas sim as leis internas do país onde atuam”, para tanto, foi utilizado a *Carta Internacional de Direitos Humanos* e a *Declaração da Organização das Nações Unidas* para fins de codificação, com “objetivo indicar quais direitos reconhecidos internacionalmente as companhias estariam violando, e não quais leis” (RUGGIE, 2014, p. 74-75). Portanto, as violações ligadas ao trabalho que mais ocorreram foram:

Rescisão arbitrária ou retaliativa de contrato de trabalho, demissões em massa sem indenização, uso de grande número de trabalhadores ocasionais com pouca ou nenhuma garantia de contratação, [...] pagamentos abaixo de valores mínimos e contagem incorreta de horas extras [...] questões de saúde e segurança (RUGGIE, 2014, p. 75).

Nesse viés, é imperioso que as empresas e os governos se comprometam na implementação dos princípios, aprofundando os debates sobre as obrigações das empresas acerca dessa matéria, com a participação de organizações de direitos humanos atuantes nesta seara, inclusive das vítimas envolvendo empresas (CONNECTAS, 2012, p. 02).

²¹ Centro de Informação sobre Empresas e Direitos Humanos (Ciedh) é uma organização sem fins lucrativos que trabalha com todos para avançar os direitos humanos nas empresas, acompanhando mais de 7.000 mil empresas e ajudando os mais vulneráveis a erradicar abusos. Disponível em: <<https://www.business-humanrights.org/pt>>. Acesso em: 06 abr. 2018.

Ao total são 31 princípios divididos em três pilares. O primeiro é o do Proteger, compreendendo os princípios de 01 a 10. O segundo é o do Respeitar, abrangendo os princípios 11 ao 24. E o terceiro é o de Reparar, contendo os princípios de 25 a 31.

Os princípios do pilar de Proteger tratam sobre a necessidade dos governos protegerem as comunidades e os indivíduos contra violações de direitos humanos, adotando medidas para prevenir, investigar, punir e reparar os danos causados, por intermédio de métodos legislativos, políticos ou judiciais, “estabelecendo mecanismos adequados de prestação de contas, segurança jurídica e transparência processual e jurídica” (CONNECTAS, 2012, p. 04).

Os Estados devem atuar de forma fiscalizadora e sancionadora, a fim de que as leis sejam cumpridas nas empresas domiciliadas nos seus territórios, bem como supervisionando e prestando assistência aos estabelecimentos. Além de, “estimular e se for preciso exigir que as empresas informem como lidam com o impacto de suas atividades sobre os direitos humanos” (CONNECTAS, 2012, p. 05-07).

Para melhor desenvolvimento do pilar da Proteção, os Estados devem criar um marco normativo nacional para assegurarem o cumprimento de suas obrigações de direitos humanos nos casos em que firmem acordos políticos sobre atividades empresariais com outros Estados e empresas, mediante tratados ou contratos de investimentos (CONNECTAS, 2012, p. 08).

No que tange ao segundo pilar do Respeitar, este discorre sobre o dever da empresa em não violar os direitos humanos, devendo ser responsabilizada caso os transgridam. Os direitos estão previstos *Carta Internacional de Direitos Humanos* e, os princípios e direitos fundamentais estabelecidos na *Declaração da Organização Internacional do Trabalho* (CONNECTAS, 2012, p. 10).

As empresas no cumprimento de suas responsabilidades precisam adotar políticas e procedimentos adequados de acordo com o seu tamanho e atividades, assumindo o compromisso de respeito aos direitos do ser humano, mediante declaração política baseada em assessoria especializada, estabelecendo “o que a empresa espera, [...], de seu pessoal, seus sócios e outras partes diretamente vinculadas com suas operações, produtos ou serviços” (CONNECTAS, 2012, p. 12). Publicando e difundindo seus comprometimentos para os funcionários, parceiros comerciais ou partes interessadas.

Ademais, as empresas precisam recorrer aos especialistas em direitos humanos a fim de aferirem riscos, identificarem e avaliarem eventuais e prováveis consequências decorrentes de suas atividades ou resultados de suas relações comerciais. E para verificarem se as medidas

preventivas de riscos estão sendo tomadas, as empresas precisam monitorar e acompanhar todo seu aparato (CONNECTAS, 2012, p. 14-16).

Ressalta-se que “a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura”, conforme o Princípio 14 (CONNECTAS, 2012, p. 11).

Já o terceiro pilar do Reparar refere-se as medidas para assegurarem os mecanismos judiciais na reparação das transgressões, de forma com que as vítimas tenham acesso à reparação e, o governo atue de modo imparcial, íntegro e com respeito ao devido processo legal. Para tanto, as empresas precisam estabelecer e participar de mecanismos de denúncias de acesso a todos (CONNECTAS, 2012, p. 20-21). O que remete aos programas de *compliance*.

A reparação decorre de várias formas e não apenas de procedimentos judiciais, a saber: “desculpas, restituição, reabilitação, compensação financeira ou não financeira e sanções punitivas (quer criminais ou administrativas, como multas), assim como a prevenção dos danos, por exemplo, através de injunções ou garantias de não-repetição” (HUIJSTEE; RICCO; CHATURVEDI, 2013, p. 09).

Tanto a empresa quanto o governo têm responsabilidades, sendo que a empresa repara os atos transgredidos e, o governo é o garantidor do procedimento de restauração, devendo monitorar as atividades desenvolvidas pelas empresas (HUIJSTEE; RICCO; CHATURVEDI, 2013, p. 09).

Dessa maneira, o capítulo 3 tratará sobre: A pesquisa de campo realizada pela equipe de professores e pela mestranda na cidade de Araxá, estado de Minas Gerais, na qual houve a visita técnica na Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração (CBMM), extratora de nióbio. Sobre a entrevista feita a um membro do Poder Legislativo na Câmara dos Vereadores, na respectiva cidade, cujo pediu sigilo de identidade. E, sobre as pesquisas nos sítios oficiais do Poder Judiciário de demandas processuais, especialmente trabalhistas, envolvendo a CBMM, cujos processos com o mesmo desiderato dessa dissertação serão delineados.

CAPÍTULO 3: ESTUDO DE CASO NO ESTADO DE MINAS GERAIS

3.1 Relatório da Pesquisa de Campo Realizada na Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração (CBMM) e na Câmara Municipal, Ambos de Araxá/MG¹

No dia 05 de outubro de 2017 alguns dos pesquisadores foram à cidade de Araxá/MG e realizaram uma visita técnica na mineradora Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração (CBMM) e, entrevistaram seus representantes. Bem como visitaram a Câmara dos Vereadores e entrevistaram um vereador que pediu resguardo/sigilo de informação pessoal.

Da presente pesquisa empírica foi elaborado uma parte do relatório científico pela mestranda e seu orientador, intitulado *Uma Análise Sistêmica de Sustentabilidade na Produção de Nióbio em Araxá/MG Segundo as “Políticas de Regulación de Las Empresas Transnacionales por Violaciones a Los Derechos Humanos en América Latina”*, abordando aspectos que serão delineados neste capítulo, a saber: 1. As entrevistas com os prepostos da CBMM e com o vereador, expondo a atuação da empresa na cidade, sua influência, aspectos positivos e negativos, entre outros assuntos. 2. As características do minério de nióbio, destacando sua utilidade, reservas de minerais, produção, consumo, importação e exportação no Brasil e no mundo; 3. A produção do nióbio, especificamente na CBMM; 4. O Código de Ética e Conduta da empresa, sua política de *compliance* e, se existem possíveis transgressões de direitos humanos que ocorrem nela; 5. A relação da mineradora com o meio ambiente e suas ações comunitárias.

¹ A pesquisa desenvolvida é própria e específica da UNESP, baseada nos aportes teóricos e metodológicos compartilhados pelo Consórcio Latino-Americano de Pós-Graduação em Direitos Humanos, principalmente no que se refere as políticas de regulação das empresas violadoras de direitos humanos da América Latina, na qual o escopo é demonstrar como a falta de uma regulamentação coerciva nas atividades das corporações transnacionais e multinacionais têm violado os direitos humanos na América Latina.

O projeto original/inicial é subsidiado com recursos da Fundação Ford, sendo a proposta, coordenação e redação elaborada pelos pesquisadores da Universidade Federal do Pará (UFPA), Secretaria Geral do Consórcio, sob a coordenação do Prof. Dr. Antônio Maués, cujo objetivo é abordar sobre as políticas de regulação supracitadas.

O Consórcio Latino-Americano de Pós-Graduação em Direitos Humanos foi criado em 2008, por iniciativa do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPA, com apoio da Fundação Ford, e está formado por 13 universidades de 6 países, além de contar com a participação de convidados de outras instituições. Disponível em: <<http://www.consorciোধ.ufpa.br/>>. Acesso em: 10 out. 2017.

A equipe de pesquisadores da UNESP, campus de Franca/SP, é composta pelos professores e uma aluna de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Direito da instituição, a saber: 1. Prof. Dra. Elisabete Maniglia, representante no Consórcio e coordenadora do grupo vinculado a ele na UNESP; 2. Prof. Dr. José Duarte Neto, atual coordenador do PPGDIREITO da Universidade; 3. Prof. Dr. Paulo César Corrêa Borges; 4. Prof. Dra. Soraya Regina Gasparetto Lunardi; 5. Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida; e a mestranda Raquel das Neves Rafael.

Inicialmente, o primeiro contato com a empresa ocorreu no dia 02 de junho de 2017, quando o grupo lhe enviou uma correspondência explicando os objetivos da pesquisa e indicando quais os pesquisadores participantes. Foi enviado também uma declaração de instituição, em nome da direção da Universidade, solicitando o apoio e a cooperação na elaboração desta etapa da pesquisa. No entanto, o grupo não obteve resposta após a correspondência, partindo para o contato via telefone pela mestrand, na qual a CBMM permitiu a atuação na mesa.

O agendamento da entrevista e visita técnica ocorreram via telefone nos dias 12 e 13 do mês de julho, e 08, 18 e 22 do mês de agosto de 2017, além dos contatos via e-mail.

Conforme os dados recolhidos pelos pesquisadores, a CBMM foi fundada em 1955, como uma empresa brasileira privada de mineração, com sede em Araxá, no estado de Minas Gerais, onde localizam-se as principais reservas de minério de nióbio. Durante décadas a CBMM investiu na tecnologia do nióbio, assumindo a principal posição de produtor desse minério no mundo. É também a única empresa com presença em todos os segmentos do mercado de nióbio.

O Grupo Moreira Salles é o sócio controlador da empresa desde 1965 e, o acionista majoritário desde os anos de 2002 e 2006, quando aumentou seu controle acionário de 55% para 100% por meio de compras sucessivas do acionista minoritário, a Molycorp. Atualmente, a composição acionária da empresa é formada de: 70% das ações de capital brasileiro, o Grupo Moreira Salles; 30% de capital social estrangeiro, sendo 15% ao consórcio japonês-coreano e, 15% ao consórcio de empresas Chinesas.

Os acionistas asiáticos têm acesso restrito a CBMM, por isso não conhecem a tecnologia desenvolvida na fabricação do nióbio e derivados, não obtém cargos executivos na empresa e podem comprar o nióbio a preço de mercado. A participação no capital acionário garante o fornecimento do mineral pela empresa, o que é estratégico para o parque industrial desses países.

Seis empresas fazem parte do consórcio japonês-coreano: 1. Nippon Steel & Sumitomo Metal Corporation; 2. JFE Steel Corporation; 3. Sojitz Corporation; 4. Japan Oil Gas and Metals National (JOGMEC); 5. POSCO Steel; e, 6. Korean Pension Fund.

Já o consórcio Chinês é formado por cinco empresas: 1. CITIC Group Corporation; 2. Baosteel Group Corporation; 3. Anshan Iron & Steel Group Corporation; 4. Taiyuan Iron & Steel (Group); 5. (TISCO) e Shougang Steel Corporation.

A CBMM possui também quatro empresas subsidiárias, quais sejam: 1. CBMM TECHNOLOGY SUISSE AS na Suíça; 2. CBMM ASIA PTE LT em Singapura; 3. CBMM EUROPE BV nos Países Baixos; e 4. CBMM NORTH AMERICA nos Estados Unidos.

Em 1972, a CBMM assinou um contrato com a Companhia de Desenvolvimento Econômico de Minas Gerais (Codemig) para poder maximizar o uso das reservas de nióbio na cidade de Araxá, oferecendo para a Estatal uma participação de 25% no lucro líquido de toda a operação com o nióbio, o que inclui a venda de produtos provenientes dos direitos minerários da CBMM e o lucro das subsidiárias posteriormente constituídas pela companhia. O contrato decorreu também da concessão de exploração da reserva de pirocloro² em Araxá, tanto para a CBMM quanto para o Governo de Minas Gerais. Assim, iniciou-se uma parceria entre ambas, a pedido da Codemig, que visava o aproveitamento conjunto dos minérios de pirocloro originários das minas.

A CBMM e a Codemig constituíram uma Sociedade Anônima, de gestão compartilhada e demanda unânime para as decisões sociais, que arrendou os direitos de lavra, denominada Companhia Mineradora do Pirocloro de Araxá (Comipa). O contrato foi aprovado pelo Governador de Minas Gerais, firmando um prazo de 60 anos e, prevendo a possibilidade de rescisão contratual somente após 30 anos do início da vigência do contrato, caso uma das partes desejasse e a outra entrasse em acordo. E, em 2002 completou o prazo de 30 anos da celebração do contrato, mas as partes não manifestaram nenhum interesse de rescisão.

A Comipa lavra o minério de pirocloro em partes iguais, em cada uma das jazidas, e vende com exclusividade a Codemig, que possui mais 5% de margem de lucro para seu beneficiamento, industrialização e comercialização. O beneficiamento possui mais de quinze etapas antes de atingir o produto final comercializável.

Recentemente, em 03 de janeiro de 2018, foi promulgado a Lei Estadual de Minas Gerais nº 22.828, proposta pelo governador Fernando Damata Pimentel, que transformou a Codemig em Empresa de Economia Mista, ou seja, meio pública, meio privada (LEIS ESTADUAIS, 2018).

Entretanto, o Governo de Minas Gerais propôs novo Projeto de Lei de nº 4.996 que altera a lei mencionada para que a Codemig possa “[...] realizar operações de cisão, total ou parcial, fusão e incorporação, bem como adotar outras medidas necessárias à consecução de

² Pirocloro é um mineral do qual se pode extrair o nióbio.

seus objetivos [...]”, conforme §1º do art. 1º do projeto de lei (ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS, 2018).

O intuito é obter a aprovação do projeto de lei para que a Codemig seja desmembrada, passando a ser duas empresas: a Codemig e a Companhia de Desenvolvimento de Minas Gerais (Codemg). Esta “seria criada para administração das demais atividades, enquanto a Codemig passaria a administrar a exploração de minérios, inclusive do nióbio, na mina de Araxá, no Triângulo Mineiro” (PRADO, 2018).

Relativo ao quadro de empregados da CBMM é de aproximadamente 1.800, com 70 funcionários na área de jardinagem. Quanto à terceirização, ocorre apenas em setores pontuais, como recepção, transporte, vigilância armada e desarmada.

Os prepostos da CBMM afirmaram que o piso salarial da empresa seria de R\$ 3.800,00 (três mil e oitocentos reais). No entanto, em pesquisa na internet, constatou-se que o salário médio de um operador, na empresa, é de R\$ 2.695,00 (dois mil seiscentos e noventa e cinco reais). Atualmente, com o reajuste do salário mínimo este valor constante na internet passou para R\$ 3.360,00 (três mil e sessenta reais) (LOVE MONDAYS, 2017).

Assim, para melhor delinear a matéria deste capítulo serão apresentados subtópicos com todas as informações adquiridas através da visita técnica e entrevistas realizadas na empresa, na qual os prepostos apresentaram a documentação e material técnico da mesma, bem como da entrevista com o vereador e, a pesquisa bibliográfica em livros e sítios eletrônicos, especialmente sítios oficiais do Poder Judiciário.

3.1.1 Sobre o Minério, Reserva, Produção Exportação, Importação e Consumo Interno de Nióbio

O nome nióbio vem de *Níobe*, uma personagem mitológica grega que era filha do personagem Tântalo, que por sua vez deu seu nome para outro metal, o tântalo. Dessa maneira, o nióbio recebeu essa denominação em alusão à afinidade entre os dois metais (CPRM, 2016).

O minério de nióbio é um metal branco, brilhante, de baixa dureza, extraído principalmente do mineral columbita. Entretanto, está presente também em todos os minerais de tântalo e, pode ser obtido ainda a partir dos minerais de pirocloro, loparita, euxenita, manganotantalita e samarskita (CPRM, 2016).

O metal é resistente à corrosão e à altas temperaturas, quando se adiciona algumas gramas de nióbio a uma tonelada de aço, o aço se torna mais leve e resistente as fraturas e torções. Por esse motivo, o minério possui inúmeras aplicações no mercado, sendo utilizado atualmente na fabricação de automóveis, turbinas de avião, gasodutos, tomógrafos de ressonância magnética. Está presente nas indústrias aeroespacial, bélica e nuclear e, pode ser também aplicado em lentes óticas, lâmpadas de alta intensidade, bens eletrônicos e até *piercings* (CPRM, 2016).

No setor automotivo, o nióbio está presente nas estruturas de carros, na suspensão, no *power train*³, no sistema de exaustão e nas rodas, pois os aços microligados ao nióbio são mais leves, eficientes e seguros. Devido a sua tenacidade, é utilizado em chapas mais finas, contribuindo para o conceito de *light design* (Figura 4).

O carro mais leve consome menos combustível, o que reduz a emissão de gases poluentes e o custo de consumo do automóvel. Abaixo a Figura 4 apresenta a estrutura de um carro onde as partes destacadas em cor rosa ilustram o uso do nióbio. A estrutura encontra-se exposta no pátio da empresa CBMM:

Figura 4 - Estrutura de Carro Fabricado com Uso de Nióbio.



Fonte: Visita Técnica realizada na CBMM, no dia 05.10.2017. Foto tirada por Raquel das Neves Rafael.

³ *Power Train* é parte de um motor de carro; consiste em tudo que entra em contato com o óleo.

O nióbio também pode ser utilizado na fabricação de trilhos ferroviários, principalmente em curvas e desvios, na qual o desgaste do aço é mais intenso. A seguir, a Figura 5 mostra uma estrutura curvilínea feita a partir do nióbio:

Figura 5 - Estrutura Curvilínea Fabricada com Uso de Nióbio.



Fonte: Visita Técnica realizada na CBMM, no dia 05.10.2017. Foto tirada por Raquel das Neves Rafael.

No setor de energia, o nióbio é utilizado em tubos de transporte de óleo e gás, torres eólicas, plataformas *offshore*⁴, baterias, painéis solares, entre outros. Já nas construções, o minério é encontrado em pontes, elevadores, aeroportos, vigas para construção, entre outros.

No que tange às maiores reservas mundiais de nióbio, estas situam-se nos seguintes países: Brasil, Canadá (nas províncias de Quebec e Ontário); Austrália (na província da Austrália Ocidental); Egito; República Democrática do Congo; Groenlândia (território que pertence à Dinamarca); Rússia (notadamente na Sibéria e na República da Yakútia); Finlândia; Gabão; Tanzânia, entre outros (DNPM, 2014).

Dessa forma, no cenário mundial, o Brasil possui 98% das reservas de nióbio e não é muito diferente em relação à produção do minério (DNPM, 2014). Contudo, a CBMM afirma ser um mito o predomínio brasileiro das reservas do minério. Segundo a companhia, os principais depósitos de nióbio estão, a maior parte, nas rochas chamadas de *carbonitativos*, e, existem cerca de 527 pontos de ocorrências dessas rochas identificados no mundo, dos quais somente 85 foram avaliados para definição e classificação da existência de reservas/recursos. A Figura 6 ilustra o minério de nióbio (CBMM, 2017):

⁴ Plataforma *off-shore* é uma estrutura fixada em alto mar que abriga trabalhadores e máquinas, para fazer a perfuração de poços no leito do oceano de extração de petróleo e/ou gás natural, processando os fluidos extraídos e levando os produtos de navio até a costa.

Figura 6 - Minério de Nióbio.



Fonte: Briefing CBMM.

Para a classificação da existência de reservas do minério são necessárias pesquisas geológicas que requerem um alto investimento, como exemplo, o furo de sonda custa aproximadamente R\$ 70 mil, além de demandar conhecimento técnico, alta capacidade de investimento e gestão eficaz (CBMM, 2017).

No Brasil, as reservas lavráveis de nióbio estão nos estados de Minas Gerais, Amazonas, Goiás e Rondônia. Em Minas Gerais, as principais reservas se encontram em Araxá, com uma reserva lavrável de 411,5 mil toneladas do mineral pirocloro. Em Goiás, as principais reservas estão em Catalão, com reserva lavrável de 106,8 mil toneladas do mineral pirocloro. No Amazonas, há a mina de Pitinga, com reserva lavrável de 159,7 mil toneladas do mineral columbita-tantalita. Em Rondônia, há reservas lavráveis de 42,1 mil toneladas, variando em média de 0,23% a 2,34% de óxido de nióbio contido (DNPM, 2015).

Em Minas Gerais, encontram-se 75% das reservas brasileiras, no Amazonas 21% e, em Goiás 3%. Em Roraima e Amazonas existem algumas reservas sem exploração, pois estão em regiões de fronteira ou em áreas de reservas indígenas. E não há previsão para abertura de novas minas (CPRM, 2016).

A CBMM e a empresa Mineração Catalão de Goiás detêm praticamente toda produção de nióbio do Brasil, ficando este minério na terceira posição da exportação mineral do país, seguido do ferro e do ouro. Ademais, o aumento da demanda internacional é mérito dos produtores brasileiros que buscam conquistar novos compradores pelo globo (CPRM, 2016).

Desde a década de 1970 não se comercializa o minério bruto ou o concentrado de nióbio no Brasil, pois é produzido uma liga ferronióbio e outros produtos feitos com o metal (CPRM, 2016).

A CBMM fornece ferronióbio, óxido de nióbio, ligas de nióbio de grau vácuo, nióbio metálico e compostos especiais de nióbio. Já a Mineração Catalão de Goiás fornece apenas o ferronióbio (CBMM, 2017).

Quando a CBMM foi fundada, há 45 anos, não havia mercado para o nióbio. A aplicação do nióbio como elemento de liga em aço foi descoberta nos anos 60 por pesquisadores da Universidade de Sheffield, na Inglaterra. Quando também descobriram os processos de fabricação para transformar o minério de pirocloro em produto de nióbio com valor econômico. Assim, a CBMM criou um mercado que praticamente não existia, legitimando sua tecnologia e estabelecendo grandes parcerias comerciais e tecnológicas (CBMM, 2017).

Em virtude da mina de Araxá ser a céu aberto, não há uso de explosivos na extração do nióbio, sendo utilizados apenas caminhões e escavadeiras. A seguir, a Figura 7 e 8 revelam a mina explorada pela CBMM em Araxá:

Figura 7 - Mina à Céu Aberto 01.



Fonte: Visita Técnica realizada na CBMM, no dia 05.10.2017. Foto tirada por Raquel das Neves Rafael.

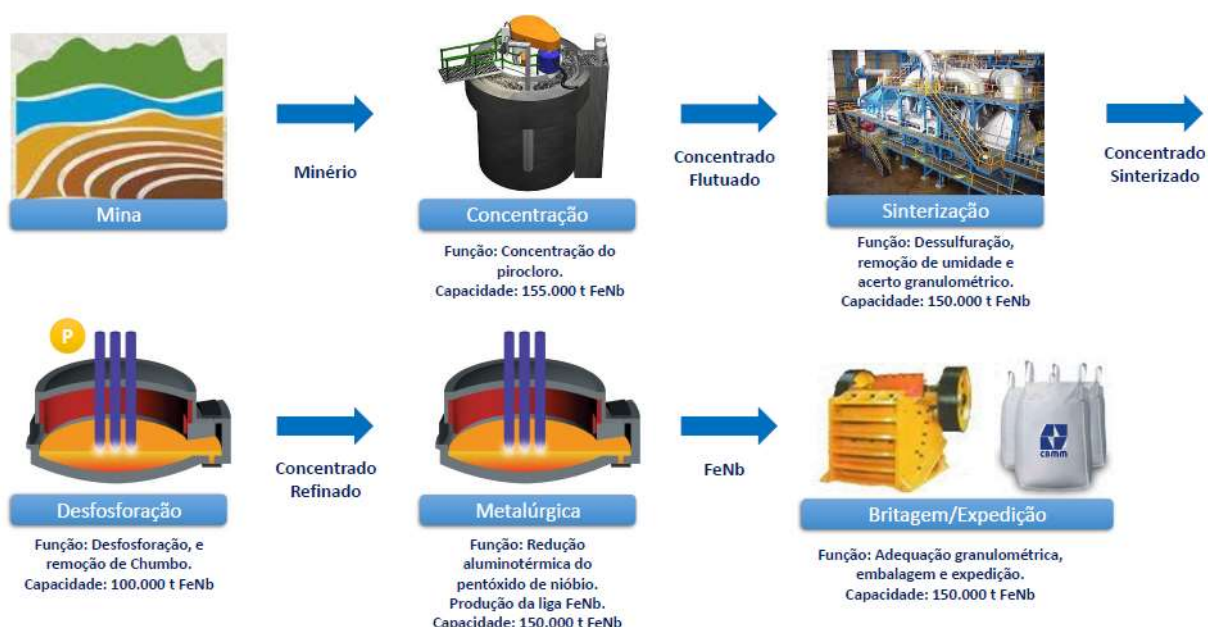
Figura 8 - Mina à Céu Aberto 02.



Fonte: Visita Técnica realizada na CBMM, no dia 05.10.2017. Foto tirada por Raquel das Neves Rafael.

Para chegar ao produto final, o ferronióbio passa por um processo de produção com as seguintes etapas: concentração, sintetização, desfosforação, metalurgia e britagem/expedição. Abaixo a Figura 9 ilustra o processo:

Figura 9 - Processo de Produção do Ferronióbio.



Fonte: Briefing CBMM.

Depois de extrair o minério na mina, ocorre o processo de concentração do pirocloro. Posteriormente, há a sinterização, que é a remoção da umidade do minério. Em seguida, na fase de desfosforação, ocorre a remoção do chumbo. Na metalurgia, acontece a redução do pentóxido de nióbio, e por fim, ocorre a britagem e expedição, que é a adequação do ferronióbio para embalagem e expedição. A seguir, as Figuras 10, 11 e 12 mostram, respectivamente, as fases de desfosforação, metalúrgica e britagem/expedição:

Figura 10 - Maquinário da CBMM 01.



Fonte: Visita Técnica realizada na CBMM, no dia 05.10.2017. Foto tirada por Raquel das Neves Rafael.

Figura 11 - Maquinário da CBMM 02.



Fonte: Visita Técnica realizada na CBMM, no dia 05.10.2017. Foto tirada por Raquel das Neves Rafael.

Figura 12 - Maquinário da CBMM 03.



Fonte: Visita Técnica realizada na CBMM, no dia 05.10.2017. Foto tirada por Raquel das Neves Rafael.

Acerca da exportação de ferronióbio, entre os anos de 2003 e 2012, houve aumento de 110%, passando de 33 toneladas em 2003, para 70 toneladas em 2012, o que foi um crescimento considerável para um período de apenas 9 anos. O aumento da demanda mundial pelo minério, que obteve a ascensão de 10% ao ano, decorreu, principalmente, às compras feitas pela China, que aderiu ao uso do nióbio em obras de infraestrutura e na construção de estruturas mais leves, que não se degradam com o tempo e tem impacto ambiental menos intenso (CPRM, 2016).

Em 2014, o Brasil exportou cerca de 70 toneladas de liga ferronióbio, que continham 47 toneladas de nióbio, e os tributos gerados por essas exportações foram de US\$ 1,7 bilhão. Os principais países compradores de liga ferronióbio foram: Holanda com 29%, China com 22%, Cingapura com 16%, Estados Unidos com 14%, e o Japão com 11% (DNPM, 2015).

A CBMM não exporta o minério bruto, mas sim os produtos industrializados, uma vez que possuem maior valor agregado, sendo responsável por 80% da venda desses produtos. Esclarece-se que para a produção de uma tonelada de nióbio é preciso processar cerca 60 toneladas de minerais extraídos da mina (CBMM, 2017).

O Brasil não importa derivados de nióbio, pois o país é autossuficiente para atender as demandas do mercado interno pela CBMM. Em 2014, a empresa destinou aproximadamente

10% de sua produção de liga de ferronióbio às empresas metalúrgicas nacionais, beneficiando a produção de minérios nos estados de Minas Gerais, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Espírito Santo e São Paulo (CPRM, 2016).

Destarte, o próximo tópico abordará sobre o Código de Ética e Conduta da CBMM e, a política/programa de *compliance*, cujo a empresa não quis fornecê-lo, sob o pretexto de ser exclusivo do público interno.

3.1.2 Código de Ética e Conduta e Política de Compliance da CBMM

A ética é inerente às ações diárias de uma empresa, em um contexto de organização e ações dos trabalhadores, revelando-se de suma relevância, uma vez que evitar problemas é um desafio maior do que lidar com os já existentes (AGUILAR, 1996). Assim, o Instituto Brasileiro de Ética nos Negócios (IBEN) define o Código de Ética como:

A declaração do conjunto de direitos, deveres e responsabilidades empresariais para com os Stakeholders, refletindo a cultura, os princípios e os valores, a atuação socioambiental e o conjunto das normas de conduta para dirigentes, executivos e colaboradores bem como para as empresas integrantes da cadeia produtiva, mediante os quais atuam as premissas que enriquecem os processos decisórios da empresa e orientam o seu comportamento. Além disto, deve ser o principal instrumento da Governança Corporativa e da gestão estratégica para se tornar um aliado das empresas no caminho que levará ao desenvolvimento sustentável (IBEN, 2013)

O Código de Ética esclarece sobre as responsabilidades éticas, sociais e ambientais, que liga e interage a empresa aos grupos e indivíduos, direta ou indiretamente, no dia a dia dos negócios. Os grupos e indivíduos também são conhecidos como *stakeholders*, logo, o Código de Ética funciona como uma lei maior da empresa, permitindo aos seus integrantes conhecê-la melhor, a partir do qual, podem conduzir os negócios para construir o caminho da sustentabilidade de forma ética e responsável social e ecologicamente (IBEN, 2013).

Ao longo dos anos o Código de Ética foi se aperfeiçoando, passando a contemplar os seguintes instrumentos, a saber: 1. Missão e visão da empresa; 2. Princípios e valores da empresa; 3. Princípios éticos gerais; 4. Princípios gerais de justiça e equidade no relacionamento com os *stakeholders*; 5. Respeito, preservação do meio ambiente e gestão com sustentabilidade; 6. Normas e padrões de comportamentos da empresa, dos colaboradores e da

cadeia produtiva; 7. Órgãos internos para denunciarem alguma desconformidade ao código; e 8. Procedimentos e padrões de atuações e controle (IBEN, 2013).

Em 2017 a CBMM publicou a base de sua Política de Direitos Humanos, seguindo o exemplo de outras empresas do ramo. A companhia publicou este documento com a finalidade de cumprir as diretrizes e padrões internacionais consolidados pelos “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos” criados por John Ruggie e, introduzir na empresa os pilares de “Proteger, Respeitar e Reparar” os direitos humanos violados, conforme explanados no capítulo anterior.

A partir de então, a CBMM possui seu Código de Ética e Conduta (CEC), que está disponível publicamente na web⁵, no qual descreve as regras e princípios fundamentais que devem orientar a conduta profissional de todos seus trabalhadores, diretos ou terceirizados, tanto na sede quanto nas subsidiárias. Portanto, constitui um dever de todos os empregados e de todos que agem em nome da empresa, que o façam de forma honesta com respeito, ética e transparência. Englobando o conjunto dos membros do Conselho de Administração, os estagiários que trabalham na sede e filiais, além dos agentes, consultores, distribuidores e prestadores de serviço.

Entende-se como conduta ética a atuação com honestidade e integridade, logo a política da CBMM é contrária a pagar, receber propina ou qualquer ação ilegal relacionada à corrupção, independente daqueles que estiverem envolvidos ou da situação em que ocorreu o ato ilícito. Nesse sentido, são proibidos: contribuições, doações, prestação de favores, envio de presentes, pagamentos, e qualquer gasto com funcionário público que não esteja em consonância com as regras previstas no CEC da CBMM (Item 1. Objetivo e, Item 2.2 Condutas com o Poder Público).

Se houver negociações com parentes ou pessoas próximas de funcionários públicos, como esposa, marido, irmão, pais, tios e amigos íntimos, é necessário comunicar tal fato ao Departamento de *Compliance*, a fim de buscar as orientações específicas para o caso (Item 2. Condutas da CBMM).

Para a companhia, por exemplo, o recebimento de uma vantagem indevida, não significa apenas o pagamento em dinheiro, isto deve ser interpretado de modo mais abrangente. Portanto, tudo aquilo que possuir valor ao funcionário poderá ser considerado uma vantagem indevida,

⁵ Código de Ética e Conduta da CBMM. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/18877182-Codigo-de-etica-e-conduta-da-cbmm.html>>. Acesso em: 31 out. 2017.

como: presentes, bens, brindes, oferecimento de emprego, almoços, jantares, entre outros. Exceto se não houver a troca de algum benefício ou vantagem relacionada à CBMM, que se esclarecerá a ausência de conexão e não será considerado um ato ilegal ou infração.

As medidas disciplinares em caso de descumprimento do disposto no CEC da CBMM são: advertência verbal ou escrita, suspensão ou rescisão do contrato de trabalho, com ou sem justa causa (Item 3. Medidas Disciplinares).

Todo trabalhador deve demonstrar capacidade de liderança para seguir o CEC da companhia em conjunto com as leis, regulamentos, convenções e valores éticos dos países em que a CBMM opera. Desempenhando as atividades da empresa a fim de atingir seus objetivos, garantindo a sustentabilidade no cumprimento de normas ambientais e desenvolvendo tecnologia para o mercado (Item 2).

Todo empregado deve ser tratado de forma imparcial e com igualdade, não admitindo discriminação ou preconceito de qualquer natureza, seja de etnia, gênero, orientação sexual, idade, credo, nacionalidade, ideologia política, estado civil, estado de saúde ou biótipo (Item 2.1 Condutas com os Empregados e os Terceiros).

A CBMM veda qualquer forma de trabalho infantil, forçado, degradante ou análogo ao de escravo, que atinja seus funcionários e terceirizados. No que diz respeito a segurança e a saúde ocupacional são consideradas partes integrantes dos seus negócios. Para tanto, são fornecidos os recursos necessários para o desempenho da atividade profissional a todos da companhia, mantendo um sistema integrado de gestão organizacional (Item 2.1).

A empresa também não tolera qualquer tipo de assédio, especialmente moral e sexual. O assédio moral acontece com a exposição da pessoa à situação humilhante e constrangedora no ambiente laboral ou no desenvolvimento da atividade. O assédio sexual ocorre com o constrangimento de algum funcionário ou visitante da companhia, através de “cantadas”, insinuações, solicitação de favores sexuais, declarações, manifestações ou condutas ofensivas, todas relativas à sexualidade (Item 2.1).

A companhia garantiu que observa com rigor os ditames legislativos na empresa, a saber: o Código Penal, a Lei Anticorrupção, a Lei de Licitação, o Código de Ética e Conduta da empresa, a Consolidação das Leis Trabalhistas, Leis Ambientais, a Lei Norte-Americana *Foreign Corrupt Practices Act*, em livre tradução, “Lei sobre Práticas de Corrupção no Exterior”, entre outras normas. O que valoriza a relação entre a empresa e o cliente, de modo que a companhia procura firmar todos seus acordos com justiça, honestidade e transparência. Até

mesmo os contratos e a oferta de produtos são pautados em critérios técnicos de qualidade e segurança (Item 2.2).

A empresa veda a concorrência desleal ocasionada por ajustes com concorrentes objetivando a divisão de mercado e a combinação de preços, ou ainda qualquer expediente que inviabilize o mercado justo, livre e aberto. E, das operações financeiras da empresa devem ser emitidos faturas ou recibos de pagamento de acordo com o real valor de transação.

A CBMM evita relação comercial com empresas que não adotam seu padrão ético de conduta, especialmente empresas listadas no Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS) ou no Cadastro Nacional e Empresas Punidas (CNEP). Ambos disponíveis para consulta no sítio oficial do Portal da Transparência⁶ do Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União.

Destarte, sob a alegação de sigilo e caráter interno, a CBMM não forneceu a Política/Programa de *Compliance* da empresa, contudo, esclareceu que nesta política existe a avaliação de riscos na contratação de terceiros, sendo que os contratos firmados pela empresa contemplam cláusula de vedação ao trabalho infantil e ao trabalho escravo.

Para esclarecer sobre sua política, a empresa forneceu um documento durante a visita técnica referente à sua apresentação na “Audiência Pública que debate sobre as Ações para os minerais estratégicos para o país, com a criação de um novo marco regulatório, que possibilite o desenvolvimento de uma cadeia produtiva para o setor”, ocorrida na Comissão de Ciência, Tecnologia, Inovação, Comunicação e Informática do Senado Federal em Brasília, no dia 27 de junho de 2013. A CBMM pediu confidencialidade naquelas informações apresentadas ao Senado Federal, porém, as mesmas estão disponíveis na Internet, sem qualquer restrição de acesso, e diz respeito à 4ª Audiência Pública Conjunta (SENADO FEDERAL, 2013). Constam também na estratégia de sustentabilidade em sua essência, a saber:

Manutenção da liderança de mercado.
Investimento contínuo em tecnologia de aplicação do nióbio.
Investimento contínuo em programas sociais e de meio ambiente.
Aumento contínuo de eficiência nos processos produtivos.
Garantia de suprimento estável.

⁶ O Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS) é um banco de informações mantido pela Controladoria Geral da União (CGU), cujo objetivo é consolidar a lista de empresas e pessoas físicas que sofreram alguma sanção decorrente de restrição à participação de licitação ou celebração de contratos com a Administração Pública. E, o Cadastro Nacional e Empresas Punidas (CNEP) também é mantido pela CGU, na qual o intuito é consolidar a lista das empresas que sofreram punição pela Lei Anticorrupção nº 12.846/2013. Disponível em: <<http://www.portaltransparencia.gov.br/>>. Acesso em: 30 out. 2017.

Manutenção do status de parceiro preferencial junto a clientes e usuários finais (SENADO FEDERAL, 2013).

As estratégias empresariais da CBMM refletem o seu lema “Inovar, Respeitar e Competir” e, são compatíveis com o *Protect, Respect and Remedy* das Nações Unidas, já apontadas.

Assim, o Código de Ética e Conduta da CBMM, publicado na internet em 2017, atende, em certa medida, ao Princípio nº 16 dos “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos”, embora a empresa não tenha feito uma declaração política explícita que se baseia no referido código de ética, como outras empresas fizeram, a exemplo da VALE. *In verbis* o Princípio nº 16:

PRINCÍPIO 16

De maneira a incorporar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade mediante uma declaração política (CONNECTAS, 2012, p. 12).

A referida declaração política da empresa em consonância com os princípios da ONU, sua concretização no dia a dia da atividade empresarial e os mecanismos não judiciais são condições que devem suscitar confiança naqueles que buscam o processo de denúncia dentro e fora da companhia. Para tanto, formas de denúncias de infrações ao Código de Ética e Conduta da CBMM devem ser acessíveis aos interessados e àqueles que possam auxiliá-los, deve ter um procedimento previsível e conhecido, com prazos e etapa definidos, além de toda transparência necessária, não bastando apenas um *link* para denúncia de violação.

A recusa de informação sobre a política de *compliance* da empresa, a pretexto de sigilo e restrição ao âmbito interno, contraria o Princípio 31, letras A, B, C, dos “Princípios Orientadores”, a seguir:

PRINCÍPIO 31

Para garantir sua eficácia, os mecanismos não-judiciais de denúncia, tanto estatais como não-estatais, devem ser:

A. Legítimos: suscitar a confiança dos grupos de interesse aos quais estão destinados e responder pelo correto desenvolvimento dos processos de denúncia;

B. Acessíveis: ser conhecidos por todos os grupos interessados aos quais estão destinados e prestar a devida assistência aos que possam ter especiais dificuldades para acessá-los;

C. Previsíveis: dispor de um procedimento claro e conhecido, com um prazo indicativo de cada etapa, e esclarecer os possíveis processos e resultados disponíveis, assim como os meios para supervisionar a implementação (CONNECTAS, 2012, p. 22-23).

Evidencia-se que a CBMM tem sério compromisso com a proteção dos direitos humanos e possui responsabilidade sócio ambiental, realizando estratégias empresariais condizentes com os padrões internacionais. No entanto, tais mecanismos poderão ser aprimorados caso a companhia adote maior transparência, interlocução com os *stakeholders* e especialistas em direitos humanos. Além da possibilidade de incorporar uma atuação menos preventiva de confidencialidade, que é desnecessária e pode ser impulsionada pela preocupação da empresa com a inteligência empresarial concorrencial e com sua consolidada liderança mundial no setor. Consoante Princípio 18, letra A e B (CONNECTAS, 2012, p. 14).

A empresa deve identificar e aferir riscos em matéria de direitos humanos, recorrendo a especialistas internos ou independentes, e, também realizar consultas a grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas, com transparência e acessibilidade, inclusive à luz de sua política de *compliance*. Ainda observando o Princípio 18, letra A e B (CONNECTAS, 2012, p. 14).

Outras grandes empresas internacionais divulgaram seus programas de *compliance* em sítios eletrônicos, que podem servir de exemplo para a CBMM, quais sejam: FDA-USA; Sandlapper Wealth Management, LLC; Eastern Virginia Medical School (“EVMS”) Medical Group; CRC Compliance Resource Center; Queensland Government, Department of Mines and Energy, Department of Employment, Economic Development and Innovation’s (DEEDI); Departamento de Estado do Trabalho dos Estados Unidos, Mine Safety and Health Administration – MSHA; BNP Paribas; Albert Einstein Sociedade Beneficente Israelita Brasileira⁷.

No que tange à publicidade da política de *compliance*, destaca-se a auditoria realizada no Canadá, na Província de Bristish Columbia, no qual o relatório foi intitulado *An audit of*

⁷ FDA-USA: <<https://www.fda.gov>>; Sandlapper Wealth Management, LLC: <<http://sandlapperwealth.com>>; Eastern Virginia Medical School (“EVMS”) Medical Group: <<http://www.evms.edu>>; CRC Compliance Resource Center: <<https://www.complianceresource.com>>; Queensland Government, Department of Mines and Energy, Department of Employment, Economic Development and Innovation’s (DEEDI): <<https://www.dnrm.qld.gov.au>>; Departamento de Estado do Trabalho dos Estados Unidos, Mine Safety and Health Administration – MSHA: <<http://arlweb.msha.gov>>; BNP Paribas: <<https://group.bnpparibas/>>; e Albert Einstein Sociedade Beneficente Israelita Brasileira: <<http://www.hospitalsantarosa.com.br>>. Acesso em: 30 out. 2017.

Compliance and Enforcement of the Mining Sector, em livre tradução, “Uma Auditoria de Cumprimento e Execução do Setor Mineiro” (BELLRINGER, 2016). O documento enfatiza a ampla publicidade de relatórios em suas recomendações, que contém os resultados e tendências de todas as políticas de *compliance* da mineração e das atividades de sua execução:

Reporting

1.16 Public reporting

We recommend that government report publicly the:

- results and trends of all mining compliance and enforcement activities;
- effectiveness of compliance and enforcement activities in reducing risks and protecting the environment;
- estimated liability and the security held for each mine (BELLRINGER, 2016).

Relatório

1.16 Relatório Público

Recomendamos que o governo publique no relatório os:

- Resultados e tendências de cumprimento e execução de todas as atividades de mineração;
- Eficácia do cumprimento e execução de atividades de redução dos riscos e proteção do meio ambiente;
- Estimativa de obrigação e segurança realizada para cada mina (BELLRINGER, 2016, em livre tradução).

Ressalta-se a importância de uma estratégia eficiente da política de *compliance* para as grandes empresas mineradoras quando se trata de liderança mundial, como a CBMM. A transparência e a publicidade de seus processos de garantia, conformidade legal e regulamentar, implicam em aumentar sua credibilidade interna e externamente, nacional e internacionalmente. Nesse sentido, David Waldron (2014), em publicação da *KPMG Global Mining Institute*, defende que a transparência é uma estratégia de sobrevivência das empresas do setor da mineração, abaixo:

With a focus on value to build investor confidence, Boards and CEOs need to be confident that their chosen strategy is sustainable and that the organization is well-positioned to manage the associated risks. This requires good governance, incorporating sound risk and assurance processes, legal and regulatory compliance and effective stakeholder management (WALDRON, 2014).

Com foco no valor para construir a confiança do investidor, placas e CEOs precisam estar confiantes de que sua estratégia escolhida é sustentável e que a organização está bem posicionada para gerenciar os riscos associados. Isto

requer boa governança, incorporando os processos de garantia e de riscos, a conformidade legal e regulamentar e, eficaz gestão de *stakeholders* (WALDRON, 2014, em livre tradução).

Além da credibilidade interna e externa da empresa de mineração, a relevância de tornar público os relatórios de aplicação da política de *compliance*, diz respeito ao acesso à cidadania material e concreta dos *stakeholders*, e de outros interessados, como os órgãos estatais de controle e fiscalização. O que contribui também para a construção de uma efetiva cultura de *compliance* transparente, um fator fundamental para a manutenção da sua liderança no mercado nacional e internacional, inclusive nos avanços nessa temática.

Kerry Jenkins (2014) trata que as empresas mineradoras precisam se atualizarem quanto aos marcos regulatórios, acompanhando a evolução da sociedade e integrá-los a sua realidade, consoante o entendimento:

With new regulations emerging constantly around the world, mining companies have to find a way to keep track of such developments, evaluate their impact, and integrate them into their processes. A good relationship with regulators is an asset, clarifying existing obligations, and making it easier to prepare for emerging changes. It is not just about policies and procedures – leadership needs to consider how to foster a strong compliance culture. This may mean striving for a global set of values and standards across certain areas such as health and safety, environmental management and reporting – even if these are above the minimum requirements at a local level. Such a bold pledge sends a message to both employees and stakeholders that the company takes good corporate citizenship seriously (JENKINS, 2014).

Com novos regulamentos constantemente emergentes em todo o mundo, as empresas de mineração têm de encontrar uma forma de acompanhar essa evolução, de avaliar o seu impacto, e integrá-los em seus processos. Um bom relacionamento com reguladores é algo benéfico, a clarificação das obrigações existentes, tornando mais fácil para se prepararem para as mudanças emergentes. Não é apenas sobre as políticas e procedimentos – a liderança precisa ser considerada como forma de promover uma forte cultura de conformidade. Isto pode significar empenho para um conjunto global de normas e valores em determinadas áreas, tais como saúde e segurança, gestão ambiental e relatórios - mesmo se estes estão acima das exigências mínimas a nível local. Essa ousada promessa envia uma mensagem para os funcionários e partes interessadas de que a empresa leva a sério a boa cidadania corporativa (JENKINS, 2014, em livre tradução).

Portando, a restrição feita pela CBMM ao não apresentar sua política de *compliance* foi um equívoco conceitual do que é o instituto e quais são suas finalidades. Principalmente, no que tange à transparência e a credibilidade externa, nacional e internacional, princípios

importantes para a garantia da eficácia de mecanismos não judiciais, estatais e não estatais de denúncia.

Nessa perspectiva, o tópico seguinte tratará sobre a relação da CBMM com o meio ambiente, as ações comunitárias desenvolvidas, os apoios culturais, e a não participação da empresa na organização internacional *International Council on Mining & Minerals* (ICMM) (Conselho Internacional de Mineração & Minerais).

3.1.3 Meio Ambiente, Ações Comunitárias, Apoio Cultural e Organizações Internacionais

Como uma apresentação inicial da empresa houve uma reunião com seus prepostos no momento anterior à visita pelos pesquisadores da UNESP/Franca às suas dependências, como mencionado. Sendo reveladas informações significativas sobre a atuação da companhia em relação ao meio ambiente, destacando suas políticas de sustentabilidade, educação ambiental e processos de redução de impactos ambientais, além da colaboração com os órgãos de fiscalização ambiental.

Ainda na reunião os prepostos informaram sobre um episódio de poluição de água, que gerou um processo judicial contra a companhia. O processo está em andamento e nele foi incluído, no polo passivo, o próprio Município de Araxá, sendo atribuída à cidade a responsabilidade ambiental solidária. A empresa, durante a visita, negou qualquer nexo etiológico entre suas atividades de mineração e a alegada poluição da água, inclusive ressaltou a inexistência de qualquer comprovação pericial a respeito.

Segundo a CBMM, a empresa assume o compromisso com o meio ambiente, funcionários e a comunidade, consolidando uma reputação com o empreendimento sustentável. Por esse motivo, é a primeira empresa de mineração e metalurgia do mundo a receber a certificação ISO 14001.

Essa certificação define os requisitos necessários para um sistema com gestão ambiental entrar em vigor, auxiliando as empresas a utilizarem de modo eficaz os recursos e a reduzirem a quantidade de resíduos prejudiciais ao meio ambiente. A ISO 14001 determina que a empresa analise suas operações relacionadas às questões ambientais, como a poluição do ar e da água, a geração de esgoto, a gestão de resíduos, a contaminação do solo, as alterações climáticas e a utilização com eficiência dos recursos naturais (ABNT, 2015).

Para a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP, 2015), o sistema de gestão ambiental é:

[...] uma estrutura desenvolvida para auxiliar as organizações, independentemente de seu tipo ou porte, a planejar consistentemente ações, prevenir e controlar impactos significativos sobre o meio ambiente, gerenciar riscos e melhorar continuamente o desempenho ambiental e a produtividade. Além destes aspectos, um SGA permite avaliar e monitorar a conformidade em relação ao atendimento dos requisitos legais (FIESP, 2015).

O sistema de gestão ambiental da CBMM visa práticas de desenvolvimento sustentável que respeitem a legislação, buscando a melhoria do desempenho ambiental, a otimização dos recursos naturais e a prevenção de poluentes.

A companhia emprega vários métodos a fim de reduzir os impactos ambientais das atividades desempenhadas, dando enfoque tanto para a saúde e bem-estar dos colaboradores e da comunidade, quanto ao bom aproveitamento dos recursos naturais.

Anualmente, a empresa coleta mais de quatro mil amostras de água e realiza aproximadamente 27 mil análises, com intuito de verificar a qualidade da água dentro do parque industrial da empresa. Inclusive, já foram certificados 25 ensaios ambientais com o ISO/IEC 17025.

Com o propósito de aumentar o índice de reutilização da água, a empresa investe na eficiência de processo de produção, reduzindo o consumo de água nova. Atualmente, 95% da água utilizada no processo de produção é reaproveitada, o que tem gerado bons resultados.

A CBMM recicla, reaproveita e/ou reprocessa mais de 30 tipos de resíduos, visando recuperar o nióbio durante a sua produção, além de gerenciar os resíduos com a finalidade de diminuir os impactos ambientais, evitando o desperdício. Para tanto, há um pátio de triagem de 6.000m² que organiza os resíduos em categorias diferentes, buscando fontes de materiais renováveis e reaproveitáveis. Segue abaixo a Figura 13 que mostra uma pilha de resíduos na empresa:

Figura 13 - Pilha de Resíduos Minerais.



Fonte: Visita Técnica realizada na CBMM, no dia 05.10.2017. Foto tirada por Raquel das Neves Rafael.

Existe também uma correia que possui 3,2 quilômetros que transporta o minério entre a mina e a unidade de concentração. A correia evita o transporte de caminhões e as respectivas emissões de gases poluentes, derivadas do consumo de combustível. Este método de transporte do minério gera menos impacto ambiental, além de reduzir o nível de ruídos.

Evidencia-se que no dia da entrevista com o vereador na Câmara Municipal de Araxá/MG, o mesmo apresentou uma problemática sobre a companhia nas proximidades da divisa entre o local de mineração e o Tauá Grande Hotel e Termas de Araxá⁸, existindo uma área desprotegida, sob a responsabilidade da CBMM, VALE e CODEMIG. Essa área detém pontos sem cercas para a delimitação da propriedade e sua proteção, o que ocasiona o comprometimento de sua preservação e facilita a circulação de veículos e pessoas.

Esse assunto demanda o entendimento entre as empresas e o poder público para que ocorra o simples cercamento e isolamento da mata existente no local, com a instalação de portões de passagem de veículos, se necessário.

No que diz respeito às ações comunitárias, a CBMM fornece subsídios para seus funcionários e familiares a partir do estímulo à escolaridade. A companhia oferece escola própria para educação infantil, destinada aos filhos de funcionários com idades entre três meses e seis anos, com o foco na aquisição de habilidades linguísticas, de raciocínio e de socialização. A escola é mantida pelo Centro de Desenvolvimento Humano da empresa.

Aos estudantes do ensino fundamental e nível universitário, a empresa poderá subsidiar até 80% por cento da mensalidade em instituições privadas. Também poderá fornecer até oito salários mínimos aos estudantes universitários de ensino público. Observando que todos os casos devem estar de acordo com determinados requisitos da empresa.

⁸ O Tauá Grande Hotel e Termas de Araxá é um hotel da cidade de Araxá, Minas Gerais. Localizado no Parque do Barreiro, sua construção foi iniciada em 1938 e a inauguração ocorreu em 1944, pelo então Presidente Getúlio Vargas e pelo governador mineiro Benedito Valadares.

Entre as boas práticas da CBMM, com reconhecimento internacional, é importante mencionar que a empresa tem contribuído na evolução e expansão da concepção empresarial dos direitos humanos, como se verifica no seguinte excerto do livro *Human Rights in the Minerals Industry*, em livre tradução “Direitos Humanos e a Indústria Mineral” (HANDELSMAN, 2002):

CBMM, a Brazilian niobium mining, processing and manufacturing company supports foundations that work with the community in such areas as the treatment and rehabilitation of alcohol and drug addicts, in geriatric and psychiatric care, and supports a community center that provides professional skills and assistance to the community. The school offers vocational training for teenagers and provides basic elementary and secondary education in addition to vocational training for those who missed it as youths (HANDELSMAN, 2002).

CBMM, é uma empresa brasileira mineradora que processa e fabrica o nióbio, a empresa apoia as fundações a trabalharem com a comunidade, em áreas como o tratamento e reabilitação de dependentes de álcool e drogas, em geriatria e cuidados psiquiátricos, e suporta um centro comunitário que oferece qualificação profissional e de assistência para a comunidade. A escola oferece formação profissional para adolescentes e fornece recursos básicos de educação elementar e secundária de formação profissional adicional para aqueles que não tiveram quando jovens (HANDELSMAN, 2002, em livre tradução).

Desde 1992 a empresa desenvolve projetos que beneficiam aproximadamente dois mil alunos com o “Programa de Educação Ambiental da CBMM” que possui como princípios do desenvolvimento sustentável a responsabilidade social e o foco no Bioma do Cerrado, na qual os objetivos são: Incentivar o estudo sobre os patrimônios da região; Estimular o desenvolvimento em protagonismo escolar; Atender as redes de ensino fundamental, tanto pública quanto particular; Fortalecer a parceria entre o “Centro de Desenvolvimento Ambiental, escolas, família, comunidade, órgãos ambientais, ONGs e outras instituições; e aliar educação, pesquisa e lazer” (DIÁRIO DE ARAXÁ, 2016b).

Inclusive, existem projetos vigentes e, um exemplo disso foi entregue a estudantes universitários da UNESP, o “Projeto Cientista do Cerrado 2018”, que terá início a partir de março de 2018, cujo (CBMM, 2017):

[...] instigará à observação, experimentação e registro das experiências e vivências, a partir de temas de pesquisa propostos que ganharão vida pelas mãos dos professores e alunos (público externo). Os temas de estudo

propostos que nortearão as atividades serão: Biomas Brasileiros, Biodiversidade do Cerrado, Fauna do Cerrado, Vegetação e Flora do Cerrado, Polinização, Queimadas, Desmatamentos, Tráfico de Animais Silvestres, Conservação *in situ* e *ex situ* do Cerrado, Plantas Medicinais, Águas de Araxá, Nióbio e Desenvolvimento Sustentável, Ambiente Urbano, Patrimônio Histórico e Cultural e Patrimônio Arqueológico. O material elaborado valorizará experiências anteriores e trabalhos de alunos e professores que participaram do Programa de Educação Ambiental desenvolvido pela CBMM (CBMM, 2017).

Os projetos de educação ambiental são desenvolvidos com importantes parcerias, quais sejam: Secretaria Municipal de Educação; Superintendência Regional de Ensino de Uberaba – Polo Araxá; Reserva Ecocerrado Brasil; Instituto Mineiro de Agropecuária; Polícia Militar de Meio Ambiente; Tauá Grande Hotel e Termas de Araxá; Sala Verde; Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Sustentável de Araxá; Fundação Cultural Calmon Barreto; e, Centro Universitário do Planalto de Araxá – UNIARAXÁ (DIÁRIO DE ARAXÁ, 2016b).

Outro incentivo desenvolvido pela CBMM é o da aquisição da casa própria para seus empregados, o que pode ocorrer em áreas habitacionais da Companhia ou em outros locais. A iniciativa começou na década de 70 devido à escassez de moradia adequada na cidade de Araxá.

Nesse aspecto, os prepostos da companhia expuseram na reunião o “Projeto Mutirão”, lançado em 1990, com a finalidade de ampliar o acesso dos funcionários à casa própria. O projeto foi criado a partir de uma parceria entre a CBMM e o Sindicato local, e através deste, a empresa prepara os terrenos, vende a preço de custo e tem apoio técnico, material e mão de obra para a construção por meio da prática de “mutirão”. Desde o início do incentivo já foram entregues mais de quinhentas casas.

O valor da casa é descontado na folha de pagamento do empregado, que assume a prestação com desconto de no máximo 20% de seu salário. Para a construção das casas a CBMM disponibiliza mão de obra especializada, bem como o material de construção e, os empregados em sistema de “mutirão” juntam-se para o fornecimento de mão de obra em geral (G1, 2014).

Relativo ao Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Extração de Metais Básicos Minerais e Não Metálicos de Araxá (SIMA), várias tentativas foram realizadas para contatar e obter informações sobre a relação da CBMM e os trabalhadores, intermediada através do Sindicato. Contudo, todas foram infrutíferas, logo, as datas de contato e o questionário enviado ao Sindicato encontram-se no APÊNDICE A.

Diante da dificuldade em estabelecer contato com os representantes do Sindicato e a falta de respostas às perguntas comprometeu a pesquisa no sentido de obter um aprofundamento da relação entre a CBMM e o Sindicato. Principalmente, no que tange a empresa obter um importante programa de construção de casas próprias, sendo atribuído ao Sindicato a definição dos trabalhadores que serão beneficiados, com detalhamento disponível, inclusive, na Internet, em português e inglês (CBMM, 2017).

Esclarece-se que a parceria entre a empresa e o Sindicato denota uma boa prática, com resultados positivos para ambos, todavia, a empresa delega ao próprio Sindicato a definição dos beneficiários das residências, sem qualquer interferência. Portanto, a valorização da associação sindical perante os trabalhadores apresenta uma hipótese de estudo, que ficará à parte do estudo aqui apresentado. Logo, as indagações sobre a real independência da representação sindical e das demandas coletivas podem colocar em risco o empoderamento social da organização, diante da delegação da empresa para a definição de beneficiários do programa, que permanecerão em questão para futuras pesquisas.

No que concerne ao apoio cultural da CBMM, este é bastante significativo e facilmente perceptível nas publicações nos jornais de Araxá, como constatou-se no momento da visita à empresa. O jornal Clarim do dia 29 de setembro de 2017 publicou o “Circuito CBMM Cultura”, também publicado pelo jornal Correio de Araxá, no dia 30 de setembro de 2017, conforme os exemplares impressos obtidos na visita.

A empresa também está entre os patrocinadores oficiais do XXII Congresso Nacional do Ministério Público, realizado nos dias 27 a 29 de setembro de 2017, em Belo Horizonte/MG, pela Associação Nacional dos Membros do Ministério Público (CONAMP) e pela Associação Mineira do Ministério Público (AMMP) (CONAMP, 2017).

Além disso, existe um esforço internacional que reúne empresas mineradoras em torno da efetivação de suas responsabilidades sociais. Isso ocorre, principalmente, por meio da introdução de princípios empresariais comprometidos com a sustentabilidade e com o aperfeiçoamento de políticas para o desenvolvimento sócio ambiental e o respeito aos direitos humanos.

Na pesquisa de campo verificou-se que a CBMM não participa da *International Council on Mining & Minerals (ICMM)*, (Conselho Internacional de Mineração & Minerais), o que causou espanto entre os pesquisadores, uma vez que tal organização internacional é de extrema

importância ao dedicar-se a prover segurança, justiça e sustentabilidade ao local de trabalho nas indústrias de mineração do mundo (ICMM, 2017).

Desde 2002, o ICMM teve a adesão de 25 empresas, além de contar com 30 associações regionais e organizações de *commodities*, entre as quais estão: Vale, a partir de 2017, que também atua em Araxá/MG; Rio Tinto; *Anglo American*, concorrente na produção de nióbio no centro-oeste brasileiro (ICMM, 2017).

À vista disso, o tópico seguinte apresentará a pesquisa feita em jornais locais sobre demissões em massa dos empregados da empresa, bem como uma entrevista feita ao diretor administrativo da CBMM.

3.1.4 Pesquisas em Jornais sobre Demissões em Massa dos Empregados

A dependência da comunidade em relação à CBMM, que foi relatada pelo vereador na entrevista, pode ser sentida através das demissões em massa de trabalhadores que sucederam dois momentos de crise mundial no setor, nos anos de 2009 e 2016/2017. Momentos em que a empresa realizou, além das demissões, acordo com o respectivo Sindicato para a redução de benefícios trabalhistas.

Na primeira crise, em 2009, a empresa fez um corte de mais de 50% dos adicionais aos funcionários, paralisando a produção devido ao grande volume de estoque para não haver demissões em massa. O assunto foi tratado em uma entrevista ao Diário de Araxá, por parte do Diretor Administrativo da CBMM, Antônio Gilberto Ribeiro de Castro, cujo tratou sobre os efeitos da crise mundial na empresa. A entrevista realizada em julho de 2009 consta na integra no ANEXO A. Portanto, será delineado apenas os aspectos mais importantes da mesma.

O diretor informou que o crescimento da empresa era de aproximadamente 15% por ano, porém com a crise teve redução de 60% nas vendas, havendo um colapso na produção da indústria siderúrgica, mas que essa tem dado sinais de paralisação, assim, acredita-se que a partir de então as vendas se recuperem (DIÁRIO DE ARAXÁ, 2009).

Em termos de ICMS, a companhia contribui com 70% na arrecadação do município de Araxá, e caso a empresa não se recupere até o início de 2010, os efeitos da arrecadação poderão ser sentidos. Ressaltando que não existe nenhum tipo de incentivo por parte do governo nesse

momento de crise, uma vez que o incentivo não tem impacto relevante na indústria siderúrgica (DIÁRIO DE ARAXÁ, 2009).

Com os efeitos da crise, a produção passou para um terço do que se produzia, o que refletiu diretamente nos funcionários, mas nenhum foi demitido e nem será durante um período de doze meses (junho de 2009 até junho de 2010), pois firmaram-se acordos com redução de alguns adicionais sem o pagamento de hora extra, férias de 30 dias e não mais 20 dias para não receber abono pecuniário, logo, cerca de 400 funcionários tiraram férias (DIÁRIO DE ARAXÁ, 2009).

No dia 25 de novembro de 2016, no sítio eletrônico, O Diário de Araxá publicou nota da CBMM, encaminhada aos órgãos de imprensa, sobre demissões e mudanças na empresa, com o texto abaixo:

Comunicado à imprensa:

A CBMM informa que após discussões com o sindicato, foi aprovado em assembleia, um pacote de adequações e de reestruturação parcial nos seu quadro de funcionários. Esse pacote foi necessário diante das condições sensíveis econômico-político que o mercado de nióbio enfrenta. Quando as vendas dos produtos de nióbio atingiram seu pico e o mercado estava crescendo (2011), a Companhia implementou um plano de adequação de sua capacidade produtiva. Essa adequação envolveu investimentos para a construção de várias fábricas acarretando o aumento do seu quadro de colaboradores. Não obstante a CBMM tenha investido neste plano as vendas caíram mais de 10% desde esse período. O setor siderúrgico (principal consumidor dos produtos de nióbio) vive uma de suas maiores crises. Diante destes fatos e da falta de visibilidade da retomada do mercado, a Companhia decidiu implementar uma série de medidas, dentre elas a reestruturação de seus quadros. O capital humano e as relações familiares são valores de extrema importância para a CBMM, dessa forma a Companhia não economizou esforços para que o impacto dessa reestruturação fosse o menor possível. A CBMM tem um histórico de responsabilidade social conhecido e respeitado que continuará sendo um dos pilares estratégicos da Companhia (DIÁRIO DE ARAXÁ, 2016a).

Também, no dia 27 de novembro de 2016, no sítio eletrônico O Tempo, foi publicada uma matéria sobre a demissão e/ou aposentadoria em massa feita pela CBMM de aproximadamente 170 funcionários, que correspondia a 10% de sua força de trabalho. O método para contenção de despesas se tornou público naquele mês, após reunião da Diretoria em Araxá. Isso decorreu da companhia reagir ao declínio de exportações para os Estados Unidos e a China. A empresa estimou que a venda do nióbio havia tido uma queda de 20% em 2016, em virtude do mercado reprimido e das incertezas globais (O TEMPO, 2016).

Em 20 de janeiro de 2017, no sítio eletrônico Jornal Tribuna de Araxá foi noticiado que a CBMM voltou a demitir naquele mês e deveria continuar com as demissões, contudo, não há números exatos dessa última demissão ocorrida, mas os cortes faziam parte do processo de contenção de despesa da mineradora (JORNAL TRIBUNAL, 2017).

Dando sequência, o tópico seguinte tratará sobre a entrevista com um membro do Poder Legislativo de Araxá/MG, ocorrida no dia 05 de outubro de 2017, suas ponderações acerca da empresa e da dependência da cidade quanto à mesma.

3.1.5 Entrevista com um Vereador da Câmara Municipal de Araxá/MG

O vereador entrevistado da Câmara Municipal de Araxá/MG pediu sigilo quanto à sua identidade, buscando não ser alvo de retaliações de diferentes setores da cidade. Entretanto, aceitou gravar entrevista e respondeu às perguntas realizadas pelos pesquisadores na sede da Câmara Municipal de Araxá/MG, sobre a CBMM e sua relação com o poder público e a comunidade.

Na entrevista, o vereador disse que a companhia tem atuação ativa na comunidade, apresentando aspectos positivos, como a obra da Unidade de Pronto Atendimento (UPA) de Araxá, que teve apoio e contribuição da empresa. Inclusive a mesma é considerada como uma “mãe” da cidade, movimentando o comércio e contratando serviços de empresas locais.

No entanto, o vereador demonstrou sua preocupação com a dependência direta da cidade em relação à empresa, sobrevivendo em função desta, principalmente diante da diminuição da arrecadação municipal em contas, como IPTU e água.

O legislador destacou ainda que a dependência econômica e social do município tem afastado a preocupação em trazer novas empresas para se instalarem na cidade. Não havendo qualquer ação ou medida que fomente uma “independência” da companhia, que invista na sustentabilidade social e no desenvolvimento diversificado da própria economia. Para a elucidação desse ponto, o vereador citou o caso de um município vizinho com dependência de uma mineradora, que, atualmente, experimenta impactos econômicos e fiscais decorrentes da decisão empresarial em mudar-se para outro município apenas para a extração mineral e realizar seu processo industrial em Araxá/MG.

Curiosamente, o vereador revelou que a dependência econômica e social em relação à CBMM resultou no não pagamento pelos cidadãos dos impostos municipais, atrelado também a inércia do município em efetuar a cobrança por meio de execução fiscal e constrição de bens dos contribuintes. O que ensejou a aprovação, recentemente, pela Câmara dos Vereadores, de uma lei que determina a cobrança dos impostos antes dos cinco anos relativos ao período prescricional.

O parlamentar relatou que a empresa gera muitos empregos à população local, além de atrair trabalhadores de outras cidades para Araxá. Entretanto, os cargos de chefia são majoritariamente compostos por pessoas de outras cidades. Citou também a criação de empregos por meio das empresas terceirizadas que prestam serviços à CBMM, como a empresa de transporte, que virou destaque no estado de Minas Gerais, além da empresa de segurança, Ayres.

No decorrer da entrevista, os pesquisadores perguntaram ao vereador se existiam reclamações sobre o descumprimento de direitos trabalhistas por parte das terceirizadas. Em resposta, o mesmo afirmou que desconhece, mas que se existe, deve ser pouco ou quase nenhuma reclamação e, que seria um caso atípico para a empresa, uma vez que as terceirizadas, para trabalharem com a CBMM, devem estar com sua situação regularizada, não apenas em relação à sua mão de obra, mas também quanto a documentação obrigatória, perante as diversas instâncias. O parlamentar garantiu que a CBMM é exigente no cumprimento do ordenamento jurídico pátrio.

Em seguida, os pesquisadores indagaram se já houve algum episódio de dano ambiental causado pela empresa. Em resposta, o vereador disse não ter conhecimento de tais danos, apenas escutou reclamações sobre a radiação que a empresa poderia gerar na cidade, porém destacou que isso estaria presente na região do barreiro, em decorrência de questões geológicas, naturais e características da região. Adicionou que a companhia é pioneira em relação à proteção do solo que advém das barragens.

O parlamentar contou que existiam algumas famílias que moravam na região do barreiro, mesmo a área sendo toda desapropriada, uma vez que a água do local não apresentava condições sanitárias adequadas para uso ao longo dos anos.

O vereador discorreu, como mencionado, sobre a preocupação em uma área nas proximidades do Hotel, onde há uma mata que separa o Grande Hotel da mina, na qual sua preservação é de responsabilidade da CBMM, Vale e Codemig. Porém, em alguns pontos dessa

área não há cerca de delimitação, assim, se alguém se deslocar naquele local, poderá adentrar na mata ou na empresa.

O parlamentar enfatiza que a mídia tem uma visão muito positiva da empresa, devido sua participação na saúde, no esporte e na cultura. Na verdade, segundo ele, essa contrapartida por parte da empresa é um dever da mesma, em virtude da exploração do nióbio na cidade, que pertence também a toda a população. Entretanto, referiu-se a um jornal da cidade, com circulação mensal de pouca tiragem, que não tem tradição e nem credibilidade na cidade, que faz oposição à empresa, apresentando um editorial bastante radical.

Relatou também que anualmente acontece uma audiência pública realizada pela empresa, na qual divulga sobre suas atividades, além de outros assuntos. Discorreu sobre o turismo, afirmando que a rede hoteleira diminuiu um pouco por não ser tão atrativa; que o parque do Cristo, local de turismo da cidade, está sendo reformado e em breve será reativado, no qual há espaço para crianças, pista de *cooper*, iluminação de *leed* diferenciada; e que a parte do centro da cidade foi revitalizada.

O vereador afirmou que o turismo ocorre de acordo com os eventos, mensalmente, como as edições anuais da “Copa de *Moton Bike*”, com presença de dezesseis países na competição. Lembrou, também, da reforma do Museu Dona Beja. Concluindo que, de modo geral, a cidade ainda apresenta bons atrativos aos turistas.

Revelou que, recentemente, a empresa CBMM demitiu cerca de duzentos empregados e que isso impactou o poder aquisitivo de diversas famílias. Fato importante que a empresa omitiu.

Em suma, o vereador fez boas ponderações acerca da CBMM e, relatou que considera positiva a relação da mesma com a cidade de Araxá, com a comunidade local e com os demais poderes constituídos.

Dessa forma, no próximo tópico serão delineadas as demandas judiciais que envolvem a CBMM existentes nos sítios oficiais do Poder Judiciário, especialmente os processos encontrados no Tribunal Superior do Trabalho.

3.1.6 Pesquisa de Demandas Trabalhistas Contra a CBMM no Poder Judiciário

A fim de analisar a veracidade dos dados fornecidos pela empresa e pelo vereador no dia da visita técnica, foram realizadas pesquisas no Poder Judiciário pelo nome da empresa e pelo seu correspondente número de CNPJ, com o desígnio de descobrir se existem demandas judiciais.

Sendo a pesquisa iniciada pelo sítio oficial do Supremo Tribunal Federal (STF), foram encontrados quatro processos em nome da empresa, nenhum sobre trabalho análogo ao de escravo, mas sobre conteúdos diversos. O primeiro era um Agravo de Instrumento nº 654.363 (STF, 2010), que inadmitiu Recurso Extraordinário e transitou em julgado em novembro de 2010. O segundo era um Agravo em Recurso Extraordinário nº 856.195 (STF, 2015b), pautado sobre omissão de pronunciamento impugnado, que foi inadmitido e, transitou em julgado em agosto de 2015.

O terceiro tratava-se de Agravo de Instrumento nº 356.012 (STF, 2003), cujo acórdão concluiu pela legitimidade da exigência de contribuição social com cobrança majorada introduzida pela Medida Provisória nº 63/89, convertida na Lei nº 7.787/89. Essa decisão transitou em julgado em fevereiro de 2003. Por último, um Agravo em Recurso Extraordinário nº 773.893 (STF, 2013), interposto por ter sido negado seguimento ao RE, porém inadmitido, que transitou em julgado em outubro de 2013.

Posteriormente, no sítio oficial do Superior Tribunal de Justiça (STJ) foram encontrados outros três processos em nome da empresa, todos com teor diverso ao de trabalho escravo contemporâneo. O primeiro tratava-se de Agravo em Recurso Especial nº 565.319 (STJ, 2015) de ação ajuizada pelo Ministério Público de Minas Gerais, na qual relatava que a CBMM havia cometido fraude na licitação, mas na decisão de primeiro grau negou-se o pleito. O MP recorreu e foi improvido o acórdão, bem como negado o Agravo em Recurso Especial, não havendo prejuízo ao erário nem violação aos princípios administrativos, transitando em julgado em agosto de 2015.

O segundo era um Agravo Regimental no Recurso Especial nº 471.251 (STJ, 2006) interposto pela CBMM contra decisão que negou seguimento do Agravo de Instrumento por intempestividade. O agravo foi aceito, mas improvido, com trânsito em julgado em novembro de 2006. O terceiro referia-se ao Agravo de Instrumento nº 1.105.339 (STJ, 2010) que questionava a legalidade da incidência da “contribuição previdenciária sobre o valor bruto do 13º salário, cuja base de cálculo deve ser calculada em separado do salário-de-remuneração do respectivo mês de dezembro”, com trânsito em julgado em maio de 2010.

Já a pesquisa realizada no Tribunal Regional Federal (TRF) da 1ª Região, não encontrou nenhum processo cadastrado (ANEXO B).

Atinentes aos processos trabalhistas, a companhia destacou que o Departamento Jurídico atua na prevenção de litígios e na área consultiva, informando que é polo passivo em 76 processos, mas nenhum sobre trabalho escravo contemporâneo. Os processos tratam de outros assuntos relacionados aos direitos trabalhistas, demandas de ex-empregados e terceirizados. A empresa considera baixo o número de processos, tendo em vista a quantidade de 1.800 empregados diretos da companhia.

A CBMM acrescentou que a carteira judicial completa da empresa abrange cerca de 700 processos, sendo a maioria relativa a um problema ambiental sobre poluição de água, na qual a companhia afirma não ser causadora dos danos apresentados pelos moradores locais.

Em relação ao setor terceirizado, a CBMM relatou que terceiriza apenas algumas áreas pontuais, como recepção, construção civil e, vigilância armada e desarmada. Os prepostos da companhia informaram ainda que fiscalizam a atuação dos terceirizados, a fim de verificar o cumprimento da legislação trabalhista, e no ato da contratação, realizam um cadastro prévio da empresa, na qual a mesma entrega toda a documentação trabalhista e fiscal à área de gestão da CBMM para ser avaliada. Quando são verificadas infrações aos direitos trabalhistas, a companhia mineradora não fecha o contrato com a terceirizada.

Entretanto, em pesquisa pública ao sítio eletrônico de consultas públicas processuais, foi constatado a existência de uma terceirizada que presta serviço à CBMM, chamada de AYRES – SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA LTDA, que responde à quatro processos, a seguir descritos.

Processo nº 0010573-43.2015.5.03.0041 (JUSBRASIL, 2015): a ação foi parcialmente procedente, condenando a requerida ao pagamento de diferenças de horas *in itinere* e dano moral, decorrentes da comprovação da ausência de sanitários entre o deslocamento até a usina, com três horas de transporte de ônibus e, também no posto de trabalho, cujos sanitários existentes ficavam distantes de 1 a 2 quilômetros dos pontos de vigilâncias. O processo encontra-se em fase de pagamento.

Processo nº 0011768-08.2016.5.03.0048 (ESCAVADOR, 2015): a ação foi procedente, considerando a desconfiguração de justa causa e o pagamento de aviso prévio e reflexos. O processo encontra-se em fase de pagamento.

Processo nº 0011030-83.2017.5.03.0048 (JUSBRASIL, 2017a): neste processo 21 pessoas figuram no polo ativo, havendo composição amigável de acordo com compensação de horas extras.

Processo nº 0011033-38.2017.5.03.0048 (JUSBRASIL, 2017b): trata-se de pleito de horas extras por parte empregados, mas o pedido ainda não foi analisado pelo magistrado, ou seja, não possui uma decisão.

Após a ciência dessas informações, realizou-se a pesquisa no sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e, foram encontradas 19 demandas judiciais pelo nome da empresa. As ações examinadas correspondem a um período de seis anos, entre 2009 a 2012, e 2014 a 2016. Não houve consultas em demandas de primeiro grau, uma vez que não há possibilidade de pesquisa por nome, mas apenas por número de processo e de OAB, inviabilizando e dificultando o acesso às informações (ANEXO C).

Assim, a seguir serão delineados os desfechos dos 19 processos encontrados no sítio oficial do TST, enumerados e separados por ordem cronológica de ajuizamento e por matérias, tanto sobre o meio ambiente do trabalho quanto de direitos trabalhistas dos terceirizados e, apesar de existirem processos que podem ser enquadrados em ambas divisões, intenta-se, com a divisão, ilustrar melhor a situação dos mesmos.

Os processos discriminados no tópico sobre meio ambiente do trabalho foram enquadrados como tal devido às características das demandas. Referem-se a empregados que adquiriram alguma incapacidade permanente ou doença ocupacional no meio ambiente de trabalho da empresa, face ao seu mal zelo e/ou falta de investimentos.

De acordo com o art. 20, incisos I e II da Lei nº 8.213/1991, considera-se Doença Profissional/Ocupacional aquela “[...] produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social”, e, considera-se Doença do Trabalho aquela “[...] adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente [...]” (BRASIL, 1991).

Quanto ao tópico sobre direitos trabalhistas dos terceirizados, refere-se, especificamente, às violações dos direitos destes. A maioria dos processos recaem sobre o pagamento de verbas, como: diferença salarial aplicada entre o contratado com vínculo direto e o terceirizado, adicional de insalubridade, FGTS, férias, 13º salário, entre outros.

Assim, o próximo sub tópico tratará sobre o meio ambiente do trabalho, relatando cinco casos com acidente e/ou doença ocupacional, salientando um caso de natureza grave, cujo houve a morte de um trabalhador.

3.1.6.1 Meio Ambiente do Trabalho: Relações Trabalhistas

1. Processo Recurso de Revista nº 0001647-28.2010.5.03.0048 (TST, 2010a).

Reclamante: Nilton Pereira da Silva Júnior.

Reclamado: CBMM.

A demanda decorre do processo de nº 1288 de 2008, que ficou constatado, por meio de perícia médica, a doença ocupacional de bursite e tendinopatia (tendinite crônica) do ombro direito do empregado. Foi determinada a sua reintegração ao serviço naquela ação em razão da estabilidade provisória reconhecida, o que não ocorreu. Tal parecer deu início a nova demanda com pleito de dano moral e material. Na sentença o magistrado condenou a CBMM ao pagamento de: Indenização por danos materiais (R\$ 20.000,00); Indenização por danos morais (R\$ 15.000,00); Adicional de Insalubridade em grau médio e; Participação nos Lucros e Resultados. A requerida fez Recurso de Revista, que foi parcialmente procedente apenas quanto aos honorários advocatícios. Trânsito em julgado em 22/06/2015.

2. Processo Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 000321-96.2011.5.03.0048 (TST, 2011a).

Reclamante: Antônio Alberto da Silva.

Reclamados: Lorentz Serviços e Empreendimentos Ltda.; CBMM.

Neste caso houve a prestação de serviço terceirizado na atividade fim da tomadora de serviço com salário inferior ao do contratado com vínculo permanente, condenando as reclamadas ao pagamento de adicional de periculosidade e horas extras, além de, dano moral em razão de acidente de trabalho, cujo causou redução permanente da capacidade laboral pela perda do poder de pinça. No acórdão foi majorado a indenização por danos morais e estéticos. As reclamadas interpuseram Recurso de Revista, porém inadmitidos. Houve posterior Agravo de Instrumento que negou seguimento a este recurso, sendo aceito, porém improvido. Trânsito em julgado no dia 07/04/2017.

3. Processo de Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0001443-47.2011.5.03.0048 (TST, 2011b).

Reclamante: Geraldo Pereira.

Reclamados: Lorentz Serviços e Empreendimentos Ltda.; CBMM.

As reclamadas respondem de forma solidária pela quitação dos créditos devidos ao empregado, no que tange ao pagamento de adicional de insalubridade, diante do fornecimento de equipamento de segurança incapaz de neutralizar o agente insalubre. Trânsito em julgado em 03/11/2016. Houve recurso na fase de cumprimento de sentença quanto o cálculo apurado pelas partes.

4. Processo Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0000175-21.2012.5.03.0048 (TST, 2012).

Reclamante: Renata Macedo de Siqueira.

Reclamada: CBMM.

A sentença foi improcedente quanto ao pagamento de indenização por danos morais e materiais, devido as despesas de tratamento em decorrência de incapacidade laborativa (tendinite) adquirida no serviço, bem como o pagamento de salário e demais vantagens até a efetiva reintegração. A reclamante interpôs Recurso Ordinário e, em sede de Tribunal Regional do Trabalho os magistrados acolheram e deram provimento ao recurso. A reclamada interpôs Recurso de Revista que foi negado, bem como Agravo de Instrumento que negou seguimento a este recurso, que foi aceito, mas não provido. Trânsito em julgado em 03/11/2016.

5. Processo Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0001597-02.2010.5.03.0048 (TST, 2010b).

Reclamantes: Nelma Adirane Gomes Mariano; Gerson Alves Mariano Neto; Décio Alves Mariano Filho (Rep. Por Sua Genitora);

Reclamada: CBMM.

Apesar de não ser um caso sobre empregado submetido ao trabalho análogo ao de escravo, o que chama atenção nessa demanda foi a omissão da empresa em informar que houve um caso de morte de um de seus funcionários, em razão da doença hantavirose contraída no ambiente do trabalho. A empresa se ateve a informar, no dia da visita técnica, a ocorrência de apenas um caso de morte de empregado, por culpa exclusiva do mesmo, ocorrida há anos,

devido um acidente no laboratório da empresa, na qual o mesmo sabia que não era para desempenhar específica atividade sozinho, mesmo assim o fez, causando um acidente e consequentemente a sua morte.

Na sentença o magistrado discorreu que a requerida encontra-se sediada em zona rural, sendo indiscutível a presença de animais silvestres no local, tanto é que a reclamada juntou nos autos contrato de prestação de serviços com empresa DN Prática Terceirização em Serviços Ltda., cujo objetivo é de manejo integrado de pragas, desinsetização e desratização, abrangendo a área total da contratante, como no “Restaurante, Casa de Hóspedes, Canteiro de húmus, Zoológico, Estábulos, Currais, Mina, Escritórios e Tubulações de cabo de fibra óptica” (TST, 2010b).

Para verificar se a contaminação ocorreu no local de trabalho, houve inspeção na sede da reclamada que mostrou os locais frequentados pelo *de cuius*, onde foi constatado presença de ratos silvestres, de porte pequeno, cor amarronzada e calda curta, cuja descrição é compatível com o principal transmissor da hantavirose na região. “Apesar de possuir um controle dos roedores através de empresa terceirizada, não houve o cuidado necessário para eliminar todos os focos de contaminação, eis que foram encontradas fezes de roedores no local” (TST, 2010b).

Portanto, foi eliminado todas as possibilidades de contaminação fora do ambiente de trabalho de acordo com o relatório elaborado pela Gerência Regional de Saúde de Uberaba e, pelas inspeções e informações prestadas pela família do paciente, amigos e da própria reclamada (TST, 2010b).

Assim, a empresa foi condenada ao pagamento de indenização por dano moral e material, além de ser responsabilizada pelo pagamento de pensionamento vitalício a esposa e aos dois filhos do *de cuius*.

A seguir, o próximo sub tópico tratará sobre os treze processos relativos as transgressões trabalhistas dos terceirizados.

3.1.6.2 Direitos Trabalhistas dos Terceirizados

6. Processo Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0033700-96.2009.5.03.0048 (TST, 2009a).

Reclamante: Robson Resende Cintra.

Reclamados: Lorentz Serviços e Empreendimentos Ltda.; CBMM.

A decisão de primeiro grau foi procedente em parte para condenar as reclamadas, solidariamente, a pagarem ao reclamante: Diferença salarial apurada entre o valor recebido e o que deveria ter sido pago e, respectivo reflexo; Diferença salarial pelo reajuste normativo; Participação nos lucros e resultados; Auxílio ensino; Diferenças de horas extras (excedentes de 6h diárias) e, reflexos; Adicional de insalubridade em grau médio; Adicional de periculosidade. A decisão determina também a anotação na CTPS do autor pela segunda reclamada (CBMM), na função de operador de produção. As partes recorreram e, o acórdão foi parcialmente procedente, excluindo o pagamento do adicional de insalubridade. Houve Recurso de Revista pelos reclamados, mas inadmitidos, posterior Agravo de Instrumento interposto contra decisão que denegou seguimento ao Recurso de Revista, conhecido, porém negado provimento. Trânsito em julgado em 25/05/2015.

7. Processo Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0052100-61.2009.5.03.0048 (TST, 2009b).

Reclamante: Antônio José Sobrinho.

Reclamado: Valdair José de Almeida & Cia Ltda.; CBMM.

A decisão de primeiro grau condenou a primeira requerida e, subsidiariamente, a CBMM ao pagamento à reclamante do adicional de insalubridade em grau médio, a incidir sobre o salário mínimo então vigente, com reflexos em férias, 13º salário e FGTS. Houve interposição de Recurso Ordinário pelas partes, sendo dado parcial provimento declarando a nulidade do contrato de trabalho com a primeira reclamada, reconhecendo o vínculo direto com a segunda reclamada e, exclusão dos reflexos do adicional de insalubridade. Posteriormente houve interposição de Recurso de Revista pelas reclamadas, mas inadmitidos, e por último Agravo de Instrumento interposto contra decisão que denegou seguimento ao Recurso de Revista, conhecido, porém negado provimento. Trânsito em julgado em 17/08/2015.

8. Processo Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0061100-85.2009.5.03.0048 (TST, 2009c).

Reclamante: Luciano Augusto Rodrigues.

Reclamados: Lorentz Serviços e Empreendimentos Ltda.; CBMM.

A sentença declarou o vínculo direto com a segunda reclamada e condena os reclamados solidariamente para pagarem ao reclamante: Diferença salarial apurado entre o valor recebido

e o que deveria ter sido pago; Diferença salarial pelo reajuste normativo; Diferença de Participação nos lucros e resultados; Diferenças de horas extras (excedentes de 6h diárias) e, reflexos; Adicional de periculosidade. Também determina a segunda reclamada para proceder à retificação da CTPS do autor, fazendo constar como único empregador no período do cargo de auxiliar de almoxarifado, com remuneração correspondente. Houve Recurso Ordinário pelas partes, que foi parcialmente provido, excluindo o pagamento das horas extras. Posteriormente houve interposição de Recurso de Revista, cujo foi negado, bem como interposição de Agravo de Instrumento contra decisão que denegou seguimento ao Recurso de Revista, conhecido, porém negado provimento. Trânsito em julgado em 28/09/2015.

9. Processo Recurso de Revista nº 0062500-37.2009.5.03.0048 (TST, 2009d).

Reclamante: Hugo Leonardo de Almeida Velasco.

Reclamados: Aic Serviços e Locações Ltda; CBMM.

Trata-se de Recurso de Revista interposto pela CBMM que foi conhecido e deu provimento para reformar o acórdão, excluindo a faculdade conferida ao reclamante de fazer levantamento do depósito existente nos autos, a importância de até sessenta vezes o valor do salário mínimo. Mantido a condenação das reclamadas em responsabilidade solidária e ao valor arbitrado relativo à terceirização, quanto a isonomia salarial, assistência judiciária gratuita, entre outros.

10. Processo Recurso de Revista nº 0062540-19.2009.5.03.0048 (TST, 2009e).

Reclamante: Hugo Leonardo de Almeida Velasco.

Reclamados: Aic Serviços e Locações Ltda.; CBMM.

Trata-se de processo de cumprimento de sentença com interposição de Recurso de Revista para liberação de valores pagos pelos reclamados, de verbas trabalhistas, decorrentes de prestações de serviços terceirizados, na qual a CBMM figura como tomadora de serviço. Recurso aceito e provido. Trânsito em julgado no dia 19/06/2017.

11. Processo Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0063800-34.2009.5.03.0048 (TST, 2009f).

Reclamante: Márcio Gusmão da Silva.

Reclamados: Lorentz Serviços e Empreendimentos Ltda.; N.A.D. Montagens e Manutenções Industriais Ltda.; CBMM.

A sentença foi parcialmente procedente declarando nula a rescisão contratual operada e, condenou as reclamadas em responsabilidade solidária a pagarem: Diferença salarial pela isonomia e reflexos em aviso prévio, 13º salário, férias e FGTS; Diferença salarial pelo reajuste normativo; Auxílio ensino; Participação nos lucros e resultados; Adicional de insalubridade em grau médio e, reflexos. Da decisão houve interposição de Agravo de Instrumento contra decisão que denegou seguimento ao Recurso de Revista, o Agravo foi conhecido, porém negado provimento. Trânsito em julgado em 04/04/2016.

12. Processo Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0123700-45.2009.5.03.0048 (TST, 2009g).

Reclamante: Gustavo Faria da Silva.

Reclamados: Alveriano & Alveriano Ltda.; CBMM.

A sentença declarou a responsabilidade solidária das requeridas, condenando as ao pagamento de: Diferenças salariais; Participação nos lucros e resultados; Aviso prévio, mais multa; Férias; 13º salário proporcional, mais multa; Diferenças nos depósitos do FGTS; Horas extras e reflexos. Houve interposição de Recurso Ordinário e posterior Recurso de Revista que foram conhecidos, porém negados provimentos, bem como Agravo de Instrumento contra decisão que denegou seguimento ao Recurso de Revista, conhecido, contudo negado provimento. Trânsito em julgado em 14/12/2015.

13. Processo Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0000632-24.2010.5.03.0048 (TST, 2010c).

Reclamante: Luiz Cláudio de Souza.

Reclamados: Lorentz Serviços e Empreendimentos Ltda.; Nad Montagens e Manutenções Ltda.; CBMM.

A decisão de primeiro grau julgou parcialmente procedente para condenar as reclamadas, solidariamente, a pagarem ao autor: Diferença salarial e reflexos; Diferença salarial pelo reajuste normativo; Auxílio ensino; Participação nos lucros e resultados; Hora extra (excedentes de 8h diárias); Diferença de adicional de periculosidade. A terceira reclamada (CBMM) deve retificar a CTPS do obreiro, sob pena de multa de dois salários mínimos. Houve

interposição de Recurso Ordinário pelas partes, negando os das reclamadas e concedendo em parte o da reclamante para inclusão do auxílio moradia. Os reclamados interpuseram Recurso de Revista, mas inadmitidos, posterior Agravo de Instrumento contra decisão que denegou seguimento ao Recurso de Revista, conhecido, porém negado provimento. Trânsito em julgado em 25/05/2015.

14. Processo Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0000500-64.2010.5.03.0048 (TST, 2010d).

Reclamante: Wilson Oliveira do Prado.

Reclamados: Lorentz Serviços e Empreendimentos Ltda.; CBMM.

A decisão de primeiro grau condenou as reclamadas, solidariamente, a pagarem: Diferença salarial apurada com base na função similar da CBMM (encanador) e reflexos; Diferença salarial pelo reajuste normativo e reflexos; Participação nos lucros e resultados; 4. Auxílio ensino. A segunda reclamada deve retificar a CTPS do reclamante no tangente a data de admissão, função e salário, sob pena de multa de dois salários mínimos. As partes recorreram, o recurso do reclamante foi negado provimento e dos reclamados com parcial provimento para reduzir a parcela de pagamento na participação nos lucros e resultados e, exclusão do pagamento do auxílio ensino. Houve Recurso de Revista pelas reclamadas, conhecidos, mas negados, bem como Agravo de Instrumento interposto contra decisão que denegou seguimento ao Recurso de Revista, conhecido, porém negado provimento. Trânsito em julgado em 20/04/2015.

15. Processo Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0000322-81.2011.5.03.0048 (TST, 2011c).

Reclamante: Renato Roberto da Silva.

Reclamados: Lorentz Serviços e Empreendimentos Ltda; CBMM.

Trata-se de responsabilidade subsidiária e de serviço terceirizado com pagamento de verbas trabalhistas. O processo está suspenso em razão de Recurso Extraordinário com repercussão geral no STF desde 21/06/2018.

16. Processo Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0001327-41.2011.5.03.0048 (TST, 2011d).

Reclamante: Mafalda Tonha da Costa Martins.

Reclamada: CBMM.

Trata-se de Agravo de Instrumento recebido, porém negado, interposto contra decisão que denegou seguimento ao Recurso de Revista, face a decisão de primeiro grau que condenou a requerida ao pagamento de: Adicional de insalubridade em grau médio e, reflexos; Participação nos lucros e resultados. Trânsito em julgado em 07/08/2015.

17. Processo Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0001906-86.2011.5.03.0048 (TST, 2011e).

Reclamante: Ronei Marques Borges.

Reclamados: Lorentz Serviços e Empreendimentos Ltda.; CBMM.

A sentença declarou a responsabilidade solidária das requeridas e condenou as ao pagamento de: Diferença salarial do que foi pago pela primeira reclamante e o que a segunda reclamada paga ao funcionário que exerce a mesma função; FGTS; Participação nos lucros e resultados. Também determinou a segunda reclamada (CBMM) a retificar a CTPS do obreiro. As partes interpuseram Recurso Ordinário que foram conhecidos e parcialmente providos, tratando apenas sobre os honorários advocatícios. Os reclamados interpuseram Recurso de Revista, mas não conhecidos, logo, a empresa interpôs Agravo de Instrumento contra decisão que denegou seguimento ao Recurso de Revista, que também foi negado. Trânsito em julgado em 10/02/2016.

18. Processo Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0000986-10.2014.5.03.0048 (TST, 2010e).

Reclamante: Antônio Celso da Silva.

Reclamados: Lorentz Serviços e Empreendimentos Ltda.; CBMM.

Trata-se de processo de cumprimento de título executivo para compensação de horas extras. Houve interposição de Recurso Ordinário e posterior Recurso de Revista, ambos negados provimentos, bem como interposição de Agravo de Instrumento contra decisão que denegou seguimento ao Recurso de Revista feito pela CBMM. Agravo aceito, porém, negado provimento. Trânsito em julgado em 08/09/2015.

19. Processo Agravo de Instrumento de Recurso de Revista nº 0011260-90.2016.5.03.0071 (TST, 2016).

Reclamante: Euripedes Magalhães Sebastião.

Reclamados: Souza Manutenção e Serviços Ltda; CBMM.

O TST manteve decisão que condenou a CBMM como responsável subsidiariamente, fundamentando sua decisão na *culpa in eligendo* e *in vigilando*, em face da má escolha da prestadora de serviço, bem como pelo fato de ter sido beneficiada pelo trabalho prestado, condenando-a ao pagamento das verbas rescisórias e da multa. Trânsito em julgado no dia 18/06/2018.

Desse modo, mesmo que não tenha sido encontrado nesses processos casos de trabalho análogo ao de escravo, é preciso ter ciência que a grande parte dos ajuizamentos é derivado da prestação de serviço por empresas terceirizadas. Assim, remete ao Capítulo 2 desta dissertação, que trata sobre as faces negativas da mesma, o que fortalece ainda mais o posicionamento sobre seus negativos reflexos e, os futuros e prováveis agravamentos com as leis números 13.429/2017 e 13.467/2017, que tratam sobre o trabalho terceirizado e a Reforma Trabalhista, respectivamente.

Dos 19 processos constantes no TST, apenas 1 processo (4) a reclamante perdeu em primeiro grau, mas houve modificação da decisão no acórdão e, em todos os processos a CBMM foi condenada.

Em 9 processos (3, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 17) os magistrados reconheceram a responsabilidade solidária da empresa e, em 3 processos (7, 15, 19) pela responsabilidade subsidiária, ou seja, em todos os processos a CBMM teve que reparar os danos causados.

Em todas as 19 ações a CBMM figura no polo passivo, em 4 processos (1, 4, 5, 16) é a única reclamada; em 2 processos (11 e 13) há mais 2 reclamadas e; em 13 processos (2, 3, 6 ao 10, 12, 14, 15, 17 ao 19), há mais 1 reclamada. As reclamadas foram contratadas pela CBMM para prestarem serviços terceirizados.

Em 2 processos (10 e 18) consta a fase de cumprimento de sentença, ou seja, já estão executando para o pagamento das verbas trabalhistas devidas. 1 processo (15) está suspenso diante da repercussão geral do Recurso Extraordinário. Inclusive, em 4 processos (6, 8, 13 e 17) a CBMM figura como segunda ou terceira reclamada, sendo condenada a fazer anotação em CTPS do terceirizado diante da prestação de serviço ser igual ao prestado pelo diretamente

contratado, com o pagamento da diferença salarial do que recebeu e efetivamente deveria receber.

Em outro caso (19) o magistrado condena a CBMM subsidiariamente alegando culpa *in elegendo e in vigilando*, em razão da má escolha da prestadora de serviço, pois deveria ter sido acompanhado o serviço executado pelo terceirizado, até porque a empresa foi beneficiada pelo seu serviço.

Na visita técnica à empresa, nenhum dos processos supracitados foram expressamente mencionados pelos prepostos, pautando apenas em informar que a empresa é polo passivo em 76 ações e que considera um fluxo pequeno comparado ao número de empregados diretos que possui, que são aproximadamente 1.800. Todavia, não foi informado a quantidade total de funcionários terceirizados.

Nesse sentido, a empresa não agiu com total transparência e ética diante dos pesquisadores, uma vez que não foi fornecido pela mesma sua Política de *Compliance*, não foi informado sobre a quantidade de funcionários terceirizados, nem ao menos os nomes dos mesmos para facilitar as consultas processuais no site do TST. O que fere o seu próprio Código de Conduta e Ética, cuja empresa não observou a ética, integridade e honestidade como fundamental para a atividade da empresa, na qual entende como conduta ética a condução das atividades de trabalho com honestidade e integridade (item 1 Objetivos).

A empresa com base no seu Código exige que seus empregados e também os terceirizados desempenhem um exame crítico de seus comportamentos e ações, para que não prejudiquem terceiros, como no cumprimento de leis, regulamentos, convenções e regras do seu código (item 1 Objetivos).

Contudo, percebe-se a violação desse dispositivo nas demandas judiciais, pois a própria empresa prejudicou terceiros, inclusive seus funcionários e terceirizados, pois, tiveram que ingressar no judiciário para repararem os direitos violados, como o não correto pagamento de diversas verbas trabalhistas, como férias, 13º, FGTS, adicional de insalubridade e periculosidade, participação nos lucros e resultados, entre outros. Prejudicou também a família (terceiro a empresa) de cada trabalhador que depende do seu salário para poder manter sua subsistência/sobrevivência.

Sobretudo, prejudicou com maior gravame nos processos descritos no tópico sobre meio ambiente do trabalho, cujos reclamantes adquiriam doenças ocupacionais ou sofreram acidentes de trabalho diante da falta de dedicação nos cuidados ou falta de investimento nesse ambiente.

O caso mais grave foi o de número 5 que prejudicou diretamente toda a família do empregado, que perderam o bem mais precioso, a vida de seu esposo e pai, bem que qualquer dinheiro nunca poderá suprir a dor de perder alguém que ama.

O Código da empresa também dispõe que “as pessoas devem ser tratadas igualmente, sejam elas colegas de trabalho, subordinados, superiores, terceiros, clientes, funcionários ou qualquer outro parceiro comercial”. Além da forma de tratamento imparcial para todos os empregados (Item 2.1 Condutas com os Empregados e Terceiros).

Conquanto essa regra esteja prevista, na prática não é o mesmo que se observa dos processos analisados, pois em várias demandas (2, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14 e 17) restaram configurados: a condenação para o pagamento da diferença salarial apurada entre o que o empregado direto recebia e o terceiro recebia, com desempenho das mesmas funções e; o reconhecimento da responsabilidade solidária e anotação em carteira de trabalho dos terceirizados pela CBMM diante da prestação de serviço diretamente a esta.

Em outras palavras, houve tratamento diferente entre os empregados diretos e os terceirizados, havendo remuneração diversa entre os mesmos. Sendo a igualdade estabelecida na fase de cumprimento da decisão judicial, diante do pagamento de verbas decorrentes das ilegalidades.

Uma empresa que pauta pelos preceitos de honestidade e ética não deveria deixar tais irregularidades como as descritas ocorrerem dentro de seu ambiente de trabalho, o que mostra a efetiva diferença e discriminação atribuídas aos terceirizados comparados com os diretamente contratados.

Outrossim, a “CBMM considera parte integrante de seus negócios a garantia da segurança e saúde ocupacional de seus Empregados e Terceiros. Em consequência, a CBMM fornece os equipamentos e recursos necessários para o desempenho das atividades profissionais” (Item 2.1).

Não obstante disso, não é o que ocorreu na prática nos processos de 1 ao 5, pois os empregados adquiram incapacidades laborativas e/ou doenças ocupacionais no meio ambiente da empresa, até mesmo resultando em um caso de óbito.

No caso 1 foi constatado em perícia médica a doença ocupacional de bursite e tendinopatia (tendinite crônica) do ombro direito no exercício do trabalho. No caso 2 houve acidente de trabalho com redução permanente da capacidade de trabalho com perda do poder de pinça. No caso 3 os equipamentos de segurança fornecidos foram incapazes de neutralizarem

o agente insalubre. No caso 4 a empregada adquiriu incapacidade laborativa (tendinite) produzida no desempenho do serviço. E o mais grave de todos, o caso 5, que lamentavelmente ocorreu a perda de uma vida em razão do empregado ter adquirido a doença hantavirose no ambiente do trabalho, que foi constatado por perícia médica.

Logo, nos cinco casos acima mencionados não foram considerados como parte integrante dos negócios da CBMM a garantia da segurança e saúde ocupacional de seus empregados e terceiros. Passível que acidentes possam ocorrer, mas antes disso, são necessários investimentos para que evitem ou que diminuam os riscos de suas possibilidades de ocorrências.

Verificou-se que a maioria dos direitos violados foram de terceirizados, logo, percebe-se que nesses casos a empresa atribuiu ao prestador de serviço os deveres de cuidados com os terceirizados, eximindo-se da responsabilidade. O que viola a conduta ética e com honestidade da empresa, por deixar de se preocupar com os empregados que fornecem sua mão de obra, mesmo que terceirizada, em prol da atividade desenvolvida pela CBMM.

Ainda que os serviços sejam terceirizados, todas as partes, tanto tomador de serviço quanto contratante, auferem os lucros, o que em tese deveria ocorrer com o empregado no recebimento do seu salário. Entretanto, não ocorre isso quando o trabalhador é discriminado e/ou é acometido por doença e/ou acidente de trabalho, gerando prejuízos ao mesmo, cujo é atribuído na relação apenas como um objeto.

Além disso, com o desencadeamento de todas essas demandas judiciais, a empresa violou os direitos humanos, conforme o Princípio 11 da ONU, item II, *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights*, em livre tradução, “A Responsabilidade das Empresas de Respeitar os Direitos Humanos”, que dispõe:

PRINCÍPIO 11

As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento (CONNECTAS, 2012, p. 10).

O Princípio 12 da ONU explica que esses direitos humanos são aqueles internacionalmente reconhecidos, no mínimo, os enunciados: na *Declaração Universal dos Direitos Humanos*; no *Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos*; no *Pacto Internacional*

de *Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*, e; nas *Convenções e Recomendações* da OIT (CONNECTAS, 2012, p. 10-11).

Os direitos humanos infringidos foram: o não tratamento igual perante os terceirizados, com pagamento diferenciado dos diretamente contratados, configurando a discriminação entre os mesmos; o direito à vida, pois uma vida foi interrompida diante de doença contraída no meio ambiente do trabalho. Direitos dispostos no art. 3º e art. 7º da *Declaração Universal dos Direitos Humanos* (DHDU) (ONU, 2009, p. 05-06).

O art. 23, item 2 da DUDH dispõe especificamente “Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho”. O que não foi cumprido na maioria dos casos em tela com os terceirizados (ONU, 2009, p. 12).

Qualquer empresa deve assumir conduta ou compromisso para apoiar e promover os direitos humanos, contribuindo para sua não transgressão. Todavia, essa atitude não compensa ou exime a responsabilidade da empresa que descumpriu a legislação e feriu os direitos humanos (CONNECTAS, 2012, p. 10-11).

O Princípio 13, letras A e B, da ONU tratam que as empresas devem evitar que suas “[...] atividades gerem impactos sobre direitos humanos [...]”, assim como “busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais [...]” (CONNECTAS, 2012, p. 11). Contudo, esses itens não foram cumpridos nas ações analisadas, especificamente as delineadas sobre o meio ambiente do trabalho.

É notório que a atividade de mineração é de caráter insalubre e perigoso, motivo pelo qual a empresa sempre deve investir em procedimentos que mitiguem os impactos gerados pela mesma, bem como pelo fornecimento de equipamentos necessários para o ideal desenvolvimento da atividade laborativa.

O Princípio 15 da ONU trata que um dos métodos para que a empresa cumpra com suas responsabilidades é a adoção de “[...] políticas e procedimentos apropriados em função de seu tamanho e circunstâncias”. Como a aplicação do Código de Conduta e Ética da CBMM, faltando apenas o Programa de *Compliance*, que apesar da empresa alegar que possui, não forneceu o mesmo sob o fundamento de ser privativo do público interno (CONNECTAS, 2012, p. 12).

Como a empresa foi demandada em vários processos, a mesma pode utiliza-los como exemplos para que não ocorram novas situações similares, agindo preventivamente na

avaliação dos impactos de suas funções, a fim de tomar medidas apropriadas e adequadas. Além de verificar a situação da empresa que contrata mão de obra terceirizada, não podendo ser admitido empresas violadoras de direitos.

Inclusive, leva-se “em consideração a gravidade das consequências sobre os direitos humanos”, nesse caso, é interessante a empresa verificar se estão sendo cumpridas corretamente as medidas preventivas, acompanhando a eficácia de acompanhamento das demandas, conforme disciplinam os Princípios 19 e 20 da ONU (CONNECTAS, 2012, p. 14-16).

De modo geral, dos 63 anos de existência da CBMM no mercado, analisar 19 processos é apenas uma parcela de toda sua história no judiciário, diante de todas as demandas que já foram ajuizadas, em menor ou maior proporção, e das demandas que não puderam ser analisadas em primeiro e segundo grau. Não menos importante, mas sim, de grande relevância, pois expõem atuações com desfechos negativos por parte da empresa, que foi condenada em todos os processos, mesmo os de forma subsidiária. E também porque o Poder Judiciário é a última instância a se recorrer para resolução de conflitos, podendo ter existido casos em que houve acordo extrajudicial devido à composição amigável.

Assim, as análises das demandas judiciais podem ser avaliadas e refletidas pela empresa como maneira de melhorar sua postura diante dos funcionários, para então, buscar resultados positivos no cumprimento dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos e promulgados pelo Brasil.

À vista disso, o delineamento dos processos confirmou a ocorrência das quatro faces negativas da terceirização apontadas pela Central Única dos Trabalhador, quais sejam: 1. Alto índice de inadimplência; 2. Maior número de acidentes, doenças ocupacionais e morte no meio ambiente do trabalho; 3. Violação dos direitos trabalhistas; 4. Discriminação. Uma vez que todos os processos apresentaram pelo menos um problema das quatro faces. O que ratifica que esse setor ainda carece de maior atenção e cuidados, para que não se perca o controle de fiscalização na atividade terceirizada, agora prevista legalmente na atividade fim.

Além disso, é necessário que a empresa melhore em matéria de direitos humanos, especialmente nas suas atividades terceirizadas, com maior respaldo e cumprimento normativo, diante da complexidade e importância encampada pela empresa multinacional, que fornece o minério de nióbio pelo mundo, que é essencial na qualidade de produtos fabricados nas ligas de ferro e aço.

Em outras palavras, a empresa por ser multinacional deve pautar pelo zelo e qualidade dos seus produtos, mas também ter dedicação em âmbito interno, e preocupar-se com o bem-estar dos seus empregados, cujos são essenciais para a produção e excelência dos bens fornecidos.

Advertindo que a força de trabalho do empregado é dedicada ao bom desempenho do serviço e pelo recebimento do salário, para cuidar de si e da família, na qual o mesmo dispõe do seu tempo e seu bem mais precioso, a vida, em prol do desenvolvimento com qualidade e destreza do serviço.

CONCLUSÃO

Lamentável e perplexo ter ciência por meio de estatísticas que, ainda, nos dias atuais, há trabalhadores sendo explorados e submetidos ao trabalho escravo; trabalho derivado da escravidão, que tem se amoldado à realidade social, que é mais frequente em países pobres ou em desenvolvimento, e, que se encontra já sedimentado na nomenclatura do Código Penal como trabalho análogo ao de escravo.

As modalidades de execução desse crime têm abruptamente usurpado direitos aos submetidos a esse labor, retirando-lhes de forma desumana sua dignidade e explorando sua mão de obra.

Embora seu conceito e espécies estejam delineados no ordenamento jurídico e a objetividade jurídica do Supremo Tribunal Federal pautar-se, precipuamente, na dignidade da pessoa humana, na liberdade individual, e na garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários, verificou-se que as cinco regiões dos Tribunais Regionais Federais não são uníssonas em suas decisões.

Abrangendo a 1ª Região, foi possível encontrar decisões judiciais em que houve a condenação do empregador por ter submetido o empregado a condições degradantes, ao mesmo tempo que, em outros casos semelhantes, houve a absolvição. O que revelou que não há um consenso dos magistrados dessa região.

Constatou-se que a 2ª Região só condenou o crime em apreço quando foi comprovado a jornada exaustiva e condições degradantes de trabalho. Diferentemente, a 3ª Região construiu uma posição jurisprudencial alternativa, entendendo que a consumação do crime pode vir em decorrência de coação moral, psicológica ou física exercida em face do trabalhador.

Em relação a 4ª Região, observou-se que seus posicionamentos estão em congruência com o adotado pelo STF, que pauta na tutela da dignidade da pessoa humana e liberdade do trabalhador, sendo as condições precárias e a falta de equipamentos de proteção individual quesitos suficientes para configurar o ilícito em tela. Já nos dados da 5ª Região, observou-se que o crime é apenas caracterizado quando houver o cerceamento da liberdade do empregado.

Assim, acredita-se que a falta de uniformidade nos posicionamentos jurisprudenciais fragiliza a segurança jurídica de qualquer trabalhador, uma vez que o Poder Judiciário é a última instância a se recorrer diante de transgressões, o que resulta no aumento exponencial do índice de impunidade. Sendo, importantíssimo que o Supremo Tribunal Federal tome medidas

efetivas, como o reconhecimento da repercussão geral dessa matéria, a fim de que os demais Tribunais adotem o mesmo posicionamento para casos idênticos.

Entretanto, é imprescindível notar que o aparato legislativo, acerca da proteção do trabalhador contra o trabalho análogo ao de escravo, é vasto e abrangente, diplomas estes, tanto nacional quanto internacional, que o Brasil tem promulgado. Isso revela, de certa forma, que o país tem se preocupado com a qualidade de vida e do meio ambiente do trabalho do seu povo ao buscar o cumprimento dos direitos humanos.

Obviamente, esta não é uma preocupação restrita ao Brasil, mas, do mundo como um todo, pois a ocorrência desse tipo de labor na sociedade denota um regresso social e jurídico, uma vez que avanços econômicos e tecnológicos são conquistados diariamente.

Contudo, outra problemática observada é a desorganização e/ou burocratização em excesso da Administração Pública quanto a numeração empregada para cada caso em determinado órgão. Em outras palavras, para cada procedimento gera-se novo número, por exemplo: do Relatório de Operação/Inspeção do Auditor Fiscal; do acordo firmado entre o MPT com o transgressor gera-se um Termo de Ajustamento de Conduta; da Polícia Federal no Inquérito Policial; para o MPT e MPF com nova fiscalização a partir do Relatório de Operação; de Ação Civil Pública ou Ação Penal na Justiça do Trabalho e Justiça Federal, respectivamente; bem como novo número na execução de título judicial ou extrajudicial.

A demasia de numeração impossibilita/atrapalha uma efetiva organização e acesso a cada caso, gerando insegurança procedimental.

Outrossim, as estatísticas do ano de 2016 revelaram que 45 milhões e 800 mil pessoas foram vítima da escravidão contemporânea. A justificativa para a existência deste elevado número de trabalhadores explorados é que o crime configura a segunda atividade ilícita mais lucrativa do mundo, perdendo apenas para o narcotráfico, gerando um lucro de aproximadamente 150 bilhões de dólares anualmente. Desse modo, enquanto o capital for mais atraente e vantajoso em detrimento da saúde física e mental do trabalhador, acredita-se que sua violação permanecerá na sociedade.

Tendo em vista tal dimensão apurada nas estatísticas, houve a emergência de inúmeros meios e ferramentas visando a erradicação do crime, como: Leis, Tratados, Decretos, Planos de Erradicação Nacional, Lista Suja, Expropriação de Propriedade, Grupo de Fiscalização, ONGs, pesquisadores, educadores, doutrinadores e especialista em direitos humanos. Todavia, os transgressores continuam encontrando formas de burlarem o sistema para a obtenção de lucro,

e, na realidade, os mesmos parecem não se importarem com a violação de todo esse aparato, pois vislumbram a ascensão de cada vez mais lucro, fazendo da vítima apenas um instrumento para tal.

Além disso, como mencionado, as formas de trabalho escravo se adaptam à sociedade e se desenvolvem de acordo com a evolução desta, o que significa que, de tempos em tempos, embora novas formas de controle emergjam, eventualmente, novas artimanhas também serão aplicadas pelos violadores.

Interessante observar que os violadores, muitas vezes, utilizam-se do modo legal para se beneficiarem, e, como demonstrado no segundo capítulo da dissertação, a terceirização têm sido uma dessas formas legais. As empresas buscam, sobretudo, por meio da contratação de terceirizados, reduzirem seus gastos empregatícios através do aumento da jornada de trabalho, parca remuneração e redução de investimentos nas condições do meio ambiente de trabalho.

Situação que, sem dúvida, tem se agravado com a ratificação das Leis de números 13.429/2017 e 13.467/2017, que contemplam a prestação de serviço pelos terceirizados e a Reforma Trabalhista, devido, especialmente, pela permissão da terceirização na atividade fim, isto é, uma terceirização em massa.

Leis que, analisadas à luz da Carta Magna Brasileira, violam sobremaneira os dispositivos encampados e conquistados pelos trabalhadores, motivo pelo qual as leis são alvos de Ações Diretas de Constitucionalidades, não fazendo sentido suas promulgações na vertente de prejudicar os trabalhadores.

A Reforma Trabalhista mostrou-se tão prejudicial que repercutiu internacionalmente, pois o Brasil foi incluído na “lista suja” dos 24 países que afrontam convenções da OIT, uma vez que viola os preceitos dos quais é signatário. A lista está disponível no site da OIT com a seguinte nomenclatura “*Cases Regarding Which Governments are Invited to Supply Information to the Committee*”, em livre tradução, “Casos sobre os quais os governos são convidados a fornecer informações à Comissão” (OIT, 2018).

Para facilitarem as violações os terceirizados prestam serviços em locais diversos dos locais da tomadora do serviço, o que dificulta o acesso pelos agentes de fiscalização e culmina em cada vez mais transgressões. Inclusive configurando o *dumping* social, de caráter social e difuso, pois não atinge apenas um trabalhador, mas, todos os contratados inseridos na exploração.

Ante o exposto, no estudo de caso da CBMM, constante no Capítulo 3, não foi verificado nenhum episódio de trabalho análogo ao de escravo. E, mesmo diante desta constatação, procurou-se identificar as práticas positivas e negativas no cumprimento/descumprimento dos direitos humanos com base nos “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos” da ONU e no Código de Ética e Conduta da empresa.

As atuações positivas da empresa citada são de grande valia e podem servir de exemplos para que outras empresas adotem os mesmos procedimentos, como: a) O salário médio do seu trabalhador é três vezes maior que o salário mínimo; b) A empresa mantém-se na liderança do mercado com investimentos contínuos em tecnologia na aplicação de nióbio, aumentando a eficiência dos processos produtivos; c) Possui certificação ISO14001 que, de modo geral, define os requisitos necessários para um sistema de gestão ambiental entrar em vigor; d) Adoção de métodos de redução de impactos ambientais, como coleta de água para verificar sua qualidade no parque industrial, inclusive com redução do consumo de água, e reaproveitamento de 95% da água; e) Reciclagem, reaproveitamento e/ou reprocessamento dos resíduos para recuperar o nióbio durante a sua produção e evitar o desperdício, por meio de um pátio de triagem que organiza os resíduos e busca fontes de materiais renováveis e reaproveitáveis; f) Transporte do minério da mina até a unidade de concentração por uma correia (semelhante a um trem), que reduz o nível de ruído e, evita o transporte de caminhões e, respectivas emissões de gases poluentes derivados do consumo de combustível; g) Ações Comunitárias, como incentivo à educação, programa de educação ambiental, estímulo de aquisição da casa própria, denominado “Projeto Multirão” e, apoio a Unidade de Pronto Atendimento local.

Diante disso, é nítido o compromisso da empresa na proteção dos direitos humanos e na responsabilidade sócio ambiental, apesar de não ter fornecido seu Programa de *Compliance*, sob o argumento de ser interno à empresa.

Entretanto, suas atuações negativas devem ser analisadas e refletidas para que medidas sejam providenciadas e não ocorram novamente tais acontecimentos, observado pelos processos trabalhistas consultados.

À análise de demandas judiciais resultou na descoberta de 4 processos no STF, 3 no STJ e, 0 na Justiça Federal, sendo que nenhum vislumbrou trabalho escravo. Não houve a mesma pesquisa em primeiro e segundo grau, Juízes do Trabalho e Tribunal Regional do Trabalho, respectivamente, pela impossibilidade de consulta por nome, mas somente por número de processo e de OAB do advogado.

Logo, foram encontradas 19 demandas judiciais pelo nome da empresa no sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho, que correspondem a um período de seis anos. E, por mais que os processos não se refiram à trabalho análogo ao de escravo, é preciso ter ciência que grande parte dos ajuizamentos é derivada da prestação de serviços de terceirizados.

Em praticamente todos os processos a empresa foi condenada, exceto um que está suspenso, tanto em responsabilidade solidária quanto responsabilidade subsidiária, o que verifica o não cumprimento normativo, face os prejuízos causados aos trabalhadores.

Os processos foram divididos em dois grupos, um sobre o meio ambiente do trabalho e outro sobre direitos trabalhistas dos terceirizados. O primeiro grupo, em tese, foram os mais graves, em razão de tratar-se de casos de acidente/doença ocupacional adquiridos no meio ambiente do trabalho.

No caso 1, constatou-se a doença ocupacional de bursite e tendinopatia (tendinite crônica) do ombro direito. No caso 2, houve acidente de trabalho com incapacidade laboral permanente pela perda do poder de pinça. No caso 3, os equipamentos de segurança fornecidos foram incapazes de neutralizarem o agente insalubre. No caso 4, constatou-se incapacidade laborativa (tendinite). E o mais grave de todos, o caso 5, ocorreu o óbito por hantavirose.

Os casos do segundo grupo (6 ao 19) abrangeram condenações para o pagamento de verbas trabalhistas, por exemplo: férias, FGTS, 13º, adicional de insalubridade, participação nos lucros e resultados, entre outros. Bem como, anotação em carteira de trabalho do terceirizado pela CBMM, face a prestação de serviço ter sido direta a esta.

Em suma, perante todo material referenciado e produzido, conclui-se que os aspectos positivos são relevantes, sobretudo por não ter sido constatado trabalho análogo ao de escravo, cujo era o foco inicial. Todavia, é necessário maior investimento e cuidado com os trabalhadores, a fim de que se forneçam equipamentos que neutralizem ou minimizem a insalubridade, como também seja proporcionado um meio ambiente salubre, face a atividade desenvolvida pela CBMM ser perigosa e insalubre.

Os processos revelaram transgressões legislativas, o que carece de atenção e cuidado por parte da empresa na contratação da prestadora de serviço, haja vista que por mais que foram encontrados poucos processos no período de seis anos, não se sabe, ao certo, quantas demandas trabalhistas em primeiro e segundo grau existem ou existiram.

Sobretudo, o aspecto que gerou maior impacto foi o caso de óbito do trabalhador que contraiu doença no serviço, fato que poderia ter sido evitado, uma vez que foi originado diante da falta de higienização e desintetização nas dependências da empresa.

Assim, o ideal é que o empregador não vislumbre seu empregado apenas como objeto na obtenção de lucro, mas sim, um ser humano que despende seu tempo na execução do serviço.

Portanto, essa dissertação, precipuamente, relevou o grau de comprometimento de todos os pesquisadores que contribuíram na instrução sobre direitos humanos à própria empresa e ao Poder Público, descrevendo o caminho percorrido, progressos conquistados e quais as medidas a serem melhoradas na busca pela erradicação do trabalho análogo ao de escravo e, demais direitos trabalhistas transgredidos.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. W. **Perfil dos Principais Atores Envolvidos no Trabalho Escravo Rural no Brasil**. v. 1. Brasília: OIT, 2011.
- ABNT. **Introdução à ABNT NBR ISO 14001:2015**. Disponível em: <file:///C:/Users/quel_/Downloads/Introducao14001portPortal.pdf>. Acesso em: 31 out. 2017.
- AGUILAR, Francis J. **A Ética nas Empresas: Maximizando Resultados Através de uma Conduta Ética nos Negócios**. Rio de Janeiro: Jorge Zahad Editor, 1996.
- ALVARENGA, Darlan. **‘Monopólio’ brasileiro do nióbio gera cobiça mundial, controversia e mitos**. Com 98% das reservas, Brasil não tem política específica para o mineral. São Paulo, G1, 09 abril 2013. Economia. Negócios. <http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2013/04/monopolio-brasileiro-do-niobio-gera-cobica-mundial-controversia-e-mitos.html?hash=3>. Acesso em: 02 nov. 2017.
- ANAMATRA. Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Caso Brasil na OIT: Brasil continua na “lista suja” e terá de dar explicações a peritos sobre reforma trabalhista**. 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26571-caso-brasil-na-oit-brasil-continua-na-lista-suja-e-tera-de-dar-explicacoes-a-oit-sobre-reforma-trabalhista>. Acesso em: 16 jun. 2018.
- ANTONIETTO, Caio Marcelo Cordeiro; CASTRO, Rafael Guedes. **Criminal Compliance: a política de cumprimento de normas penais e seus impactos na atividade econômica empresarial**. 2014. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=a19599d637c08bdc>. Acesso em: 15 nov. 2017.
- ANTUNES, Tereza Cristina Meurer; CASAGRANDE, Lilian Patrícia. **O Dumping Social e a Proteção aos Direitos Sociais dos Trabalhadores**. Cadernos do Programa de Pós-Graduação. v. 6, n. 2, 2014.
- ARAÚJO, Ulisses F.; AQUINO, Júlio Groppa. **Os Direitos Humanos na Sala de Aula – A Ética como Tema Transversal**. São Paulo: Editora Moderna. 2002.
- ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS. **TRAMITAÇÃO DE PROJETOS - PL 4996 2018 - PROJETO DE LEI**. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/atividade_parlamentar/tramitacao_projetos/texto.html?a=2018&n=4996&t=PL>. Acesso em: 20 jun. 2018.
- BELLRING, Carol. **An audit of Compliance and Enforcement of the mining sector**. Victoria/British Columbia: OAGBC, 2016.
- BENEDETTI, Carla Rahal. **Em compliance, está sempre a se depender de que lado sopra o vento**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2014-dez-27/compliance-depender-sempre-lado-sopra-vento>. Acesso em: 03 abr. 2018.

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal**. Parte Especial 2. Dos Crimes Contra as Pessoas. 12. ed. revista e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2012.

BORIN, A. L. A “nova” senzala é logo ali: ao lado da “Capital do agronegócio” lá nos fundos dos canaviais sertanezinhos. Franca: [s.n.], 2011.

BORGES, Paulo César Corrêa. **Panorama da Legislação de Combate ao Trabalho Escravo na América do Sul**. Livro Formas Contemporâneas de Trabalho Escravo. Série Tutela Penal dos Direitos Humanos. São Paulo: NETPDH, Cultura Acadêmica Editora, 2015. p. 25-56.

_____. ARRUDA, Amanda Rolim. **A relação do trabalho escravo com o *dumping* social, na cadeira produtiva: a estratégia da terceirização**. Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas – ABRAT, ano 1, n. 1. p. 191-208. Belo Horizonte: Fórum Conhecimento Jurídico, 2017.

_____. RAFAEL, Raquel das Neves. **Expropriação de Propriedade Rural ou Urbana e Cadastro na “Lista Suja” são Medidas Contemporâneas de Abolição do Trabalho Escravo no Brasil**. Apresentação de Artigo Científico, dias 16 de outubro de 2016 na 2ª Conferência Internacional Brasil e Itália: Direito e Desenvolvimento – Aprofundando a Investigação Científica. São Paulo, 2016.

_____. **Formas Contemporâneas de Trabalho Análogo ao de Escravo Correlacionadas ao Setor Terceirizado**. Apresentação de Artigo Científico, dias 16, 17 e 18 de outubro de 2017 na 10ª Reunião Científica - Trabalho Escravo Contemporâneo e Questões Correlatas. Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2017.

_____. **Resultados parciais de pesquisa sobre formas contemporâneas de trabalho escravo, na atividade mineradora do Estado do Mato Grosso do Sul**. IX Reunião Científica: Trabalho Escravo Contemporâneo e Questões correlatas, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 25 nov. 2017.

_____. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015** – I Reunião Negociadora – Brasília, 17 de julho de 2015. 2015a. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/10519-declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015>>. Acesso em: 25 nov. 2017.

_____. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal Brasileiro**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848.htm>. Acesso em: 22 nov. 2017.

_____. Decreto nº 58.563, de 1º de junho de 1966. **Promulga e Convenção sobre Escravatura de 1926 emendada pelo Protocolo de 1953 e a Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956**. Disponível em: <

<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-58563-1-junho-1966-399220-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 08 out. 2017.

_____. Decreto nº 591, de 06 de junho de 1992. 1992a. Promulga Atos Internacionais. **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 25 nov. 2017.

_____. Decreto nº 592, de 06 de julho de 1992. 1992b. Promulga Atos Internacionais. **Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos**. 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em: 25 nov. 2017.

_____. Decreto nº 678, de 06 de novembro de 1992c. Promulga Atos Internacionais. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm>. Acesso em: 25 nov. 2017.

_____. Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. **Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm>. Acesso em: 07 abr. 2018.

_____. Decreto nº 2.498, de 13 de fevereiro de 1998. 1998b. **Dispõe sobre a aplicação do Acordo sobre a Implementação do Artigo VII do Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio - GATT 1994**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2498.htm>. Acesso em: 03 abr. 2018.

_____. Decreto nº 3.678, de 30 de novembro de 2000. **Promulga a Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, concluída em Paris, em 17 de dezembro de 1997**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3678.htm>. Acesso em: 03 abr. 2018.

_____. Decreto nº 5.017, de 12 de março de 2004. **Promulga Atos Internacionais. Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5017.htm>. Acesso em: 25 nov. 2017.

_____. Decreto nº 6.270, de 22 de novembro de 2007. **Promulga a Convenção no 176 e a Recomendação no 183 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Segurança e Saúde nas Minas, adotadas em Genebra, em 22 de junho de 1995, pela 85ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho**. 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6270.htm>. Acesso em: 25 jan. 2018.

_____. Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. **Regulamenta a Lei no 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências.** 2015b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/D8420.htm>. Acesso em: 03 abr. 2018.

_____. Decreto Legislativo nº 66, de 1965. **Autoriza o Governo Brasileiro a aderir à Convenção sobre a Escravatura, assinada em Genebra em 25 de setembro de 1936 e emendada pelo protocolo aberto a assinatura ou à aceitação em 7 de dezembro de 1953, e à Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escritura, firmada em Genebra a 7 de setembro de 1956.** Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1960-1969/decretolegislativo-66-14-julho-1965-350564-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 08 out. 2017.

_____. **Emenda Constitucional nº 81, de 05 de junho de 2014a.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc81.htm#art1>. Acesso em: 25 out. 2017.

_____. Governo do Brasil. **Governo Cria Regras para Criminalizar quem Mantém Trabalho Escravo.** 2017a. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2017/10/governo-cria-regras-para-criminalizar-quem-mantem-trabalho-escravo>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

_____. Lei de 7 de novembro de 1831. **Declara livres todos os escravos vindos de fora do Império, e impõe penas aos importadores dos mesmos escravos.** Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-37659-7-novembro-1831-564776-publicacaooriginal-88704-pl.html>. Acesso em: 09 nov. 2015.

_____. 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: 09 nov. 2017.

_____. Lei nº 2.040, de 28 de setembro de 1871. **Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei, libertos os escravos da Nação e outros, e providencia sobre a criação e tratamento daqueles filhos menores e sobre a libertação anual de escravos.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM2040.htm>. Acesso em: 09 nov. 2017.

_____. Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888. **Declara extinta a escravidão no Brasil.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3353.htm>. Acesso em: 09 nov. 2017.

_____. Lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981. **Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938.htm>. Acesso em: 07 abr. 2018.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 22 nov. 2017.

_____. Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998. **Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências.** 1998a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9613.htm>. Acesso em: 22 nov. 2017.

_____. Lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003. **Altera o art. 149 do Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para estabelecer penas ao crime nele tipificado e indicar as hipóteses em que se configura condição análoga à de escravo.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.803.htm>. Acesso em: 22 nov. 2017.

_____. Lei nº 12.846, 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/112846.htm>. Acesso em: 03 abr. 2018.

_____. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. **Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.** 2017f. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 25 jan. 2018.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** 2017g. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 15 jun. 2018.

_____. Ministério da Educação. **Pronatec.** 2016. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/pronatec>>. Acesso em: 16 dez. 2017.

_____. **Observatório Digital do Trabalho Escravo no Brasil.** 2017d. Disponível em: <<https://observatorioescravo.mpt.mp.br>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

_____. **Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo.** Comissão Especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana da Secretaria Especial dos Direitos Humanos; Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2003. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/documentos/plano_nacional.pdf>. Acesso em: 26 nov. 2017.

_____. **II Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo.** Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Brasília: SEDH, 2008. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/assuntos/conatrae/direitos-assegurados/pdfs/pnete-2>>. Acesso em: 28 nov. 2017.

_____. Portaria nº 1.129, de 13 de maio de 2017. 2017b. **Dispõe sobre os conceitos de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro-desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 2-C da Lei nº 7998, de 11 de janeiro de 1990; bem como altera dispositivos da PI MTPS/MMIRDH nº 4, de 11 de maio de 2016.** 2017b. Disponível em: <<https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=351466>>. Acesso em: 15 jan. 2018.

_____. Portaria nº 1.293, de 28 de dezembro de 2017. 2017c. **Dispõe sobre os conceitos de trabalho em condições análogas à de escravo para fins de concessão de seguro desemprego ao trabalhador que vier a ser resgatado em fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 2º-C da Lei n.º 7.998, de 11 de janeiro de 1990, e trata da divulgação do Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo, estabelecido pela Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n.º 4, de 11 de maio de 2016.** Disponível em: <http://imprensanacional.gov.br/consulta?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=http%3A%2F%2Fimprensanacional.gov.br%2Fweb%2Fguest%2Fconsulta%3Fp_auth%3D0z9uAWu3%26p_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D1%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_state_rcv%3D1&_101_assetEntryId=1497798&_101_type=content&_101_groupId=68942&_101_urlTitle=portaria-n-1-293-de-28-de-dezembro-de-2017-1497794&inheritRedirect=true>. Acesso em: 15 jan. 2018.

_____. **SINDEPRESTEM. Cartilha sobre a Lei Nº 13.429/17 - Marco Regulatório para a Terceirização e atualização da Lei 6.019/74 do Trabalho Temporário.** 2017e. Disponível em: <<https://www.sindeprestem.com.br/images/publicacoes/cartilha-sobre-a-lei-13429-17.pdf>>. Acesso em: 11 jan. 2018.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho com Redução do Homem à Condição Análoga à de Escravo e Dignidade da Pessoa Humana.** Belém/PA, 14 abr. 2004. Disponível em: <<http://pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/dignidade-trabalhoescravo.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

_____. **Trabalho em Condições Análogas à de Escravo: Os Bens Jurídicos Protegidos pelo Artigo 149 do Código Penal Brasileiro.** Revista Jurídica da Presidência Brasília v. 15, n. 107, p. 587-601. 2014. Disponível em: <<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/viewFile/45/36>>. Acesso em: 11 dez. 2017.

BUONICORE, Bruno Tadeu. **Criminal compliance como gestão de riscos empresariais.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2012-jul-01/bruno-buonicore-criminal-compliance-gestao-riscos-empresariais>>. Acesso em: 03 abr. 2018.

CABETTE, Eduardo Luiz Santos. **Direito Penal: Parte Especial I**. São Paulo: Saraiva, 2012.

CADE. Conselho Administrativo de Defesa Econômica do Ministério da Justiça. **Guia Programas de Compliance** – Orientações sobre estruturação e benefícios da adoção dos programas de *compliance* concorrencial. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr3/grupos-de-trabalho/gt-mercado-de-capitais-defesa-da-concorrencia-e-propriedade-intelectual-1/atos-normativos-e-guias/defesa-da-concorrencia/guias/guia-compliance/view>>. Acesso em: 04 abr. 2018.

CAMPOS, Marcelo Roberto; RAFAEL, Raquel das Neves. Apresentação de Artigo Científico no dia 14 de julho de 2017 no Evento Trabalho Escravo Contemporâneo: Desafios e Perspectivas. **Falso Universalismo dos Direitos Humanos Relacionado as Formas Contemporâneas de Trabalho Análogo ao Escravo**. Belo Horizonte, 2017.

CARNEIRO, Tadeu. Nióbio – Desenvolvimento Tecnológico e Liderança. In: **Recursos Minerais no Brasil - Problemas e Desafios**. Rio de Janeiro: Academia Brasileira de Ciências, 2016, p. 60-67. Disponível em: <<http://www.abc.org.br/IMG/pdf/doc-7006.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2017.

CARDOSO, Alberto. **Escravidão e sociabilidade capitalista: um ensaio sobre inércia social**. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002008000100006>. Acesso em: 22 nov. 2017.

CASTRO, Rafael Guedes. **Anticorrupção e Compliance Criminal: Reflexões Iniciais, Desenvolvimento e Perspectivas do Grupo de Estudos das Faculdades da Indústria**. 2015. Disponível em: <http://app.fiepr.org.br/revistacientifica/index.php/conhecimento_interativo/article/view/194>. Acesso em: 15 nov. 2017.

CBMM. **Briefing. CBMM e o Estado de Minas Gerais: Uma Parceria de Sucesso**. Apresentação no XXII Congresso Nacional do Ministério Público. 2017.

_____. **Código de Ética e Conduta**. Disponível em: <<http://www.cbmmcompliance.com/files/CodigoDeEticaECondutaDaCBMM.pdf>>. Acesso em: 31 out. 2017.

_____. **Employee Home Ownership**. Disponível em: <<http://www.cbmm.com.br/en/Pages/employee-home-ownership.aspx>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

_____. **Programa de educação ambiental 2018: Cientistas do cerrado**. Araxá/MG: CBMM, 2017.

_____. **Uma Empresa Brasileira Líder Mundial na Tecnologia do Nióbio**. Revista. 2017.

CESIT, Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

CIDH. **Estatuto da Corte Interamericana de Direitos Humanos**. Disponível em: <<http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/v.Estatuto.Corte.htm>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

CNI, Confederação Nacional das Indústrias. **Estudos de Relações do Trabalho: Modernização Trabalhista Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 - Panorama Anterior e Posterior à Aprovação**. Disponível em: <[http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/d9c2f3dba8d3835be2f1ee2d2d9ba5d8/\\$File/7684.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/d9c2f3dba8d3835be2f1ee2d2d9ba5d8/$File/7684.pdf)>. Acesso em: 15 jun. 2018.

CONAMP; AMMP. **XXII Congresso Nacional do Ministério Público**. Realizado nos dias 27 a 29 de setembro de 2017. Belo Horizonte. Disponível em: <<https://congressonacional2017.ammpp.org.br/>>. Acesso em: 30 out. 2017.

CONNECTAS. **Empresas e direitos humanos: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar**. Relatório final de John Ruggie – Representante Especial do Secretário-Geral. 2012. Disponível em <[http://www.Conectas_PrincípiosOrientadoresRuggie_mar2012\(1\).pdf](http://www.Conectas_PrincípiosOrientadoresRuggie_mar2012(1).pdf)>. Acesso em: 30 out. 2017.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS. CNIF. **STF aprecia 4 ações simultâneas contra a Lei da Terceirização**. 2017. Disponível em: <<http://www.cnf.org.br/noticia/-/blogs/stf-aprecia-4-acoes-simultaneas-contr-a-lei-da-terceirizacao>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. CNJ. **Links dos Tribunais**. 2018. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/poder-judiciario/portais-dos-tribunais>>. Acesso em: 07 jun. 2018.

CORDOVIL, Leonor Augusta Giovini. **O Interesse Público no Antidumping**, 2009.

CPRM. **Nióbio Brasileiro**. Disponível em: <<http://www.cprm.gov.br/publique/Redes-Institucionais/Rede-de-Bibliotecas---Rede-Ametista/Canal-Escola/Niobio-Brasileiro-2616.html>>. Acesso em: 30 out. 2017.

CREMONINI, Larissa Serrat de Oliveira. A Erradicação do Trabalho Escravo Contemporâneo como Política Pública de Direitos Humanos. **Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul**. v. 1, n. 6. Campo Grande: PRT 24ª, 2012.

CUT, Central Única dos Trabalhadores. **Brasil entra na lista suja da OIT**. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/brasil-entra-na-lista-de-paises-que-violam-convencoes-da-oit-bec2>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **Breve Histórico**. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/conteudo/breve-historico>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS MINERAIS DO RIO DE JANEIRO. DRMRJ. **Recursos Minerais do Estado do Rio de Janeiro**. 2017. Disponível em: <<http://www.drm.rj.gov.br/index.php/are-as-de-atuacao/44-pedagogico/99-pedagogicorecurso>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. DIEESE. **Anuário dos Trabalhadores: 2016**. 12. ed. São Paulo: DIEESE, 2017. Disponível em: <<http://obtrabalho.mte.gov.br/images/artigos/Anu%C3%A1rio2016/Anuario%20dos%20Trabalhadores%202016.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2017.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PRODUÇÃO MINERAL. DNPM. **Mineração**. 2017. Disponível em: <<http://www.dnpm-pe.gov.br/Geologia/Mineracao.php>>. Acesso em: 13 dez. 2017.

_____. **Agregados para a Construção Civil**. 2013. Disponível em: <<http://www.dnpm.gov.br/dnpm/publicacoes/serie-estatisticas-e-economia-mineral/outras-publicacoes-1/8-1-2013-agregados-minerais>>. Acesso em: 13 dez. 2017.

_____. **Informe Mineral: 1º/2015**. 2015. Disponível em: <<http://www.dnpm.gov.br/dnpm/informes/informe-mineral-2015-1o-semester>>. Acesso em: 15 dez. 2017.

DIÁRIO DE ARAXÁ. **CBMM encaminha nota aos órgãos de imprensa sobre demissões e mudanças na empresa**. 25 nov. 2016a. Disponível em: <<http://www.diariodearaxa.com.br/cbmm-encaminha-nota-aos-orgaos-de-imprensa-sobre-demissoes-e-mudancas-na-empresa/>>. Acesso em: 31 out. 2017.

_____. **Projeto Cientistas do Cerrado 2016**. 2016b. Disponível em: <<https://www.diariodearaxa.com.br/projeto-cientistas-do-cerrado-2016/>>. Acesso em 30 out. 2017.

_____. **Diretor Administrativo da CBMM fala sobre os enfrentamentos no período de crise**. 30 de julho de 2009. Economia. Entrevista a Antônio Gilberto Ribeiro de Castro. Disponível em: <<http://www.diariodearaxa.com.br/diretor-administrativo-da-cbmm-fala-sobre-os-enfrentamentos-no-periodo-de-crise/>>. Acesso em: 31 out. 2017.

DINIZ, Eduardo Saad. A Criminalidade Empresarial e a Cultura de *Compliance*. **Revista Eletrônica de Direito Penal AIDP-GB**. Ano 2, v. 2, n. 2, Dez. 2014. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/redpenal/article/view/14317/10853>>. Acesso em: 03 abr. 2018.

DNPM. **Sumário Mineral 2014: Nióbio**. Disponível em: <<http://www.dnpm.gov.br/dnpm/sumarios/niobio-sumario-mineral-2014>>. Acesso em: 30 out. 2017.

_____. **Sumário Mineral 2015: Nióbio**. Disponível em: <<http://www.dnpm.gov.br/dnpm/sumarios/sumario-mineral-2015>>. Acesso em: 30 out. 2017.

DNV. **SA 8000 - Social Accountability**. Disponível em: <<https://www.dnvgl.com.br/services/sa-8000-social-accountability-74633>>. Acesso em: 23 jun. 2018.

DRUCK, Graça. **A Precarização Social do Trabalho no Brasil**. Alguns Indicadores. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2762261/mod_resource/content/1/Druck%202013%20Precariza%C3%A7%C3%A3o%20no%20Brasil.pdf>. Acesso em: 09 jan. 2018.

ESCAVADOR. **Informações do processo 0011768-08.2016.5.03.0048**. 2015. Disponível em: <<https://www.escavador.com/processos/40030120/processo-0011768-0820165030048-do-trt-da-3-regiao-minas-gerais?ano=2017#movimentacao-194285516>>. Acesso em: 10.11.2017.

EXAME. **As 15 maiores empresas de mineração**. 2014. Revista Exame. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/revista-exame/as-15-maiores-empresas-de-mineracao/>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

_____. **Maioria das multinacionais brasileiras é do setor secundário**. 2018. Revista Exame. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/um-raio-x-das-multinacionais-brasileiras-segundo-a-espm/>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

FABBRI, Marco Antônio de Carvalho. **Transparência e compliance criam empregos no Brasil**. Disponível em: <<http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/transparencia-e-compliance-criam-empregos-no-brasil/>>. Acesso em: 15 out.2017.

FERNANDEZ, Leandro. **Dumping Social**. São Paulo: Saraiva, 2014.

FILLIPETO, Suely. **Dumping Social**. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região. v. 09, n. 43, 2015. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/26597/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28AGO%202015%20-%20n%C2%BA%2043%20-%20Dumping%20Social%29.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2018.

FRANCISCO, Wagner de Cerqueira. Multinacional. In: **Brasil Escola**. Disponível em: <<http://brasilecola.uol.com.br/economia/empresas-multinacionais.htm>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

FREITAS, Luiza Cristina de Albuquerque; MESQUITA, Valena Jacob Chaves. Trabalho em Condições Análogas ao de Escravo: Divergências Jurisprudenciais e a Omissão do STF no Reconhecimento da Repercussão Geral do Tema. **Revista Brasileira de Direitos e Garantias**

Fundamentais. v. 2, n. 2, 2016a. Disponível em:

<<http://www.indexlaw.org/index.php/garantiasfundamentais/article/view/1627>>. Acesso em: 05 jun. 2018.

_____. **Trabalho em Condições Análogas ao de Escravo: O Reconhecimento Jurisprudencial do Conceito Fundamentado na Tutela da Dignidade**. XXV Encontro Nacional do Conpedi - Brasília/DF. Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II. 2016b.

Disponível em:

<<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/od9961w9/8kzDrXdzPUfWnJG2.pdf>>.

Acesso em: 05 jun. 2018.

FREZ, Genivaldo Marcilio; MELLO, Vanesa Mieiro. **Terceirização no Brasil**. South American Development Society Journal. v. 2, n. 4, 2016. Disponível em:

<<http://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/32/31>>. Acesso em: 09 jul. 2017.

GATT. General Agreement on Tariffs and Trade. **Acordo Geral sobre o Comércio e Tarifas de 1947**. Disponível em: <http://www.fd.unl.pt/docentes_docs/ma/ltf_ma_26142.pdf>.

Acesso em: 01 abr. 2018

GLOBAL COMPACT. **O poder de princípios**. Disponível em:

<<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>>. Acesso em: 04 abr. 2018.

GOMES, Eduardo Biacchi; VILLATORE, Marco Antônio. **Aspectos Sociais e Econômicos da Livre Circulação de Trabalhadores e o Dumping Social**. 2005. Disponível em:

<http://calvo.pro.br/media/file/colaboradores/marco_antonio_cesar_villatore/marco_villatore_aspectos_sociais.pdf>. Acesso em: 30 maio 2018.

GUIVANT, Julia. **A teoria da sociedade de risco de Ulrich Beck: entre o diagnóstico e a profecia**. Disponível em:

<<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/brasil/cpda/estudos/dezesseis/julia16.htm>>.

Acesso em: 04 abr. 2018.

G1. **Funcionários da CBMM realizam sonho de ter próprio imóvel em Araxá**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/mg/centro-oeste/mgtv-1edicao/videos/v/funcionarios-da-cbmm-realizam-sonho-de-ter-proprio-imovel-em-araxa/3601107/>>. Acesso em: 30 out. 2017.

HADDAD, Carlos Henrique Borlido. A Vertente Criminal do Enfrentamento ao Trabalho Escravo Contemporâneo. In: **Combate ao Trabalho Escravo: Conquistas, Estratégias e Desafios**. São Paulo: LTr, 2017.

_____; PEREIRA, Marcela Rage. **Trabalho escravo em Minas Gerais: da fiscalização às respostas judiciais**. Apresentação de Artigo Científico nos dias 16, 17 e 18 de outubro de 2017. 10ª Reunião Científica – Trabalho Escravo Contemporâneo e Questões Correlatas. Rio de Janeiro, 2017.

HANDELSMAN, Simon D. Human Rights in the Minerals Industry. **Londres: IIED – International Institute for Environment Development; WBCSD – World Business Council for Sustainable Development; MMSD - Mining, Minerals and Sustainable**

Development. n. 9, 2002. Disponível em:

<https://commdev.org/userfiles/files/1152_file_Human__20Rights__20in__20the__20Minerals__20Industry.pdf>. Acesso em: 30 out. 2017.

HIJAZ, Tailine Fátima. A importância do *compliance* para a efetivação de medidas anticorrupção no contexto da sociedade de risco e do Direito Penal Econômico. **Boletim Científico ESMPU**, Brasília, a. 15 – n. 48, p. 155-190 – jul./dez. 2016. Disponível em: <<http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-48-julho-dezembro-2016/a-importancia-do-compliance-para-a-efetivacao-de-medidas-anticorrupcao-no-contexto-da-sociedade-de-risco-e-do-direito-penal-economico>>. Acesso em: 04 abr. 2018.

HUIJSTEE, Mariëtte Van; RICCO, Victor, CHATURVEDI, Laura Ceresna. **Como usar os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas para pesquisa e incidência - Um guia para organizações da sociedade civil.** 2013. Disponível em: <<https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2012/11/Portuguese-version.pdf>>. Acesso em: 24 jun. 2018.

ICMM. **Member Companies.** Disponível em: <<https://www.icmm.com/en-gb/members/member-companies>>. Acesso em: 30 out. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ÉTICA NOS NEGÓCIOS. IBNE. **Programa de Integridade e Conduta.** Disponível em: <<http://www.eticanosnegocios.org.br/2011/pdf/Apresentacao-PIC-Programa-de-Integridade-de-Conduta.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE MINERAÇÃO. IBRAM. **A Indústria da Mineração: Para o Desenvolvimento do Brasil e da Promoção da Qualidade de Vida dos Brasileiros.** 2014. Disponível em: <<http://www.ibram.org.br/sites/1300/1382/00005649.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2017.

_____. **Informações Sobre a Economia Mineral Brasileira.** 2015. Disponível em: <<http://www.ibram.org.br/sites/1300/1382/00005836.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2017.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION. **Home.** Disponível em: <<https://www.iom.int/>>. Acesso em: 22 nov. 2017

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Home.** Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

JENKINS, Kerry. Regulatory compliance: Demonstrating good corporate citizenship. In____. **KPMG Global Mining Institute. Mining risk and assurance: A survival strategy.** Suíça: KPMG. Compliance series, 2014. p. 18-19.

JORNAL TRIBUNAL DE ARAXÁ. **CBMM volta a demitir.** 2017. Disponível em: <<http://www.jornaltribunadearaxa.com.br/news/cbmm-volta-a-demitir/>>. Acesso em: 30 out. 2017.

JUSBRASIL. **Processo nº 0010573-43.2015.5.03.0048**. 2015. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/93159328/trt-3-judiciario-02-06-2015-pg-1592>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

_____. **Processo nº 0011030-83.2017.5.03.0048**. 2017a. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/484070856/andamento-do-processo-n-0011030-8320175030048-rtord-02-08-2017-do-trt-3?ref=topic_feed>. Acesso em: 10 nov. 2017.

_____. **Processo nº 0011033-38.2017.5.03.0048**. 2017b. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/465573496/andamento-do-processo-n-0011033-3820175030048-rtord-02-06-2017-do-trt-3?ref=topic_feed>. Acesso em: 10 nov. 2017.

KAWAY, Mina; VIDAL, Pedro Walter Tang. Dumping Social: Relações das Multinacionais e dos Sujeitos de Direito Público Interno e Externo com as Normas de Trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região**. v. 9, n. 43, p. 07-21. 2015. Disponível em:

<https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/26597/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28AGO%202015%20-%20n%C2%BA%2043%20-%20Dumping%20Social%29.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2018.

LARUCCIA, Mauro Maia; YAMADA, Karen Junko. **O Desenvolvimento Sustentável e a Gestão de Compliance em Instituições Financeiras**. 2011, p. 49-68. Disponível em: <<http://estrategica.fiap.br/ojs/index.php/estrategica/article/download/8/5>>. Acesso em: 30 out. 2017.

LEAL, Juliana Dato. **Compliance trabalhista e a Lei 12.846/13**. Disponível em: <<https://julianadato.jusbrasil.com.br/artigos/207136251/compliance-trabalhista-e-a-lei-12846-13>>. Acesso em: 03 abr. 2018.

LEIS ESTADUAIS. **LEI Nº 22.828, DE 03/01/2018**. Disponível em: <<http://leisestaduais.com.br/mg/lei-ordinaria-n-22828-2018-minas-gerais-autoriza-a-transformacao-da-empresa-publica-companhia-de-desenvolvimento-economico-de-minas-gerais-codemig-em-sociedade-de-economia-mista>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

LIBBY, Douglas Cole; PAIVA, Eduardo França. **A Escravidão no Brasil. Relações Sociais, Acordos e Conflitos**. 2. ed. São Paulo: Moderna, 2010.

LOVE MONDAYS. **Salários de Operador na Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração (CBMM) em Araxá, MG**. 2017. Disponível em: <<https://www.lovemondays.com.br/trabalhar-na-companhia-brasileira-de-metalurgia-e-mineracao-cbmm/salarios/cargo/operador/mg/araxa>>. Acesso em: 30 out. 2017.

LUCAS, Douglas Cesar. **O Problema da Universalidade dos Direitos Humanos e o Relativismo de sua Efetivação Histórica**. Disponível em: <<http://seer.ucp.br/seer/index.php?journal=LexHumana&page=article&op=view&path%5B%5D=25&path%5B%5D=24>>. Acesso em: 15 jun. 2017.

LUCIO, Gledis. “**Compliance**” na área trabalhista. Disponível em: <<https://gledis.jusbrasil.com.br/artigos/487809608/compliance-na-area-trabalhista>>. Acesso em: 03 abr. 2018.

MARTINEZ, André Almeida Rodrigues. **Compliance no Brasil e suas origens**. Disponível em: <<http://www.ibdee.org.br/compliance-no-brasil-e-suas-origens/>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Terceirização no Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MASSI, Juliana Machado; VILLATORE, Marco Antônio César. O Dumping Social e a Total Possibilidade de Tutela das Minorias na Atividade Empresarial. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região**. v. 09, n. 43, p. 40-61, 2015. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/26597/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28AGO%202015%20-%20n%C2%BA%2043%20-%20Dumping%20Social%29.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. MPF. **Jurisprudência do TRF da 1ª Região**. 2018a. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/jurisprudencia/jurisprudencia%20tf1.pdf>>. Acesso em: 08 jun. 2018.

_____. **Jurisprudência do TRF da 2ª Região**. 2018b. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/jurisprudencia/jurisprudencia%20trf2.pdf>>. Acesso em: 08 jun. 2018.

_____. **Jurisprudência do TRF da 3ª Região**. 2018c. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/jurisprudencia/jurisprudencia%20trf3.pdf>>. Acesso em: 08 jun. 2018.

_____. **Jurisprudência do TRF da 4ª Região**. 2018d. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/jurisprudencia/jurisprudencia%20trf4.pdf>>. Acesso em: 08 jun. 2018.

_____. **Jurisprudência do TRF da 5ª Região**. 2018e. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/jurisprudencia/jurisprudencia%20trf5.pdf>>. Acesso em: 08 jun. 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. MPT. **Ato Público Repudia que Altera Conceito de Trabalho Escravo**. 2017a. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/2c54008d-0b4f-4ce4-a1d5-ad771e79018a!/ut/p/z0/jZBBc4IwEIX_Ch44MtlYEDyi7T>

CIVJ1eaC6dJURNiwmG1Gn76xuc3qq2p81m3r793hJGKsIUnuQOrdQKW9c_s8kLzSDMZy
 sosmldQ7qh5UOe0fEcYrIgzAkeN2GezZ6gSCYLJ5gkaV5M15CX4eAwNuW83BHWod0H
 Um01qaTqO8FRe8Lj2hgh3XuQytfjkaWEca2s-LCkOnTWB-2dy1m5E402En24aHEbZ0X_2
 PEzfyVvcR9fiWMN1tjuHUvPDZ5uREEjsPca4aF9R0fsw6_ZmwzDzS8zjHkUAiRNAHW4
 DUUwgBpEwXYxDEV8RRogte5emxxwJKHzgjVu_u6b09pK7nE3od_uXdvrP68-1puSxv
 VUXtapqPRN3u91m A!/> . Acesso em: 11 dez. 2017.

_____. **MPT e MPF Pedem Revogação de Portaria que Dificulta Combate ao Trabalho Escravo.** 2017b. Disponível em:

<http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/be346976-e230-4359-be2b-8eab5c1e4d28!/ut/p/z0/jYzJDoIwFEV_BRcsm1fK6BKJIUiIusNuzCtUrEKZGoe_F3_AuDw35x7gUALX-FANGtVrbBc-8eDspNTLNn uap_khpPHRKBZZ6rCEhrAD_lYcMwqkqIBPqC5EqUvPZRCul6wDgMimUuJ5_prliQTJJI o_MqRXs2i71XdxpHHwKteG_kyUHaDsemMLVq1tFQ3TFLPaNNltnRvVKVwtulf9eHOxf sZrz4HQ__M/>. Acesso em: 11 dez. 2017.

_____. **MPT assegura pagamento de R\$ 2,1 mil a terceirizados.** Rio Grande do Norte. 2015. Disponível em: <www.mpt.gov.br>. Acesso em: 10 ago. 2017.

_____. **MPT pede a Temer veto integral ao projeto da terceirização.** 2017c. Disponível em: <www.mpt.gov.br>. Acesso em: 10 ago. 2017.

_____. **Terceirizados sofrem mais acidentes no trabalho.** Paraíba. 2013. Disponível em: <<http://www.prt13.mpt.mp.br/2-uncategorised/139-terceirizados-sofrem-mais-acidentes-no-trabalho>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. MPU. **Recomendação nº 38 de 17 de outubro de 2017.** Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pgr/documentos/DocumentoPRDF00054731_2017.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. MTE. **Trabalho Escravo: Nota Oficial sobre a Portaria nº 1.129/2017.** 2017. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/5122-nota-oficial-sobre-portaria-n-1-129-2017>>. Acesso em: 11 dez. 2017.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 1998.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/44-1998>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 1999.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/45-1999>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2000.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/46-2000>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2001**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/47-2001>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2002**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/48-2002>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2003**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/49-2003>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2004**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/50-2004>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2005**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/51-2005>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2006**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/52-2006>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2007**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/53-2006>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2008**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/54-2007>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2009**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/55-2009>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2010**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/56-2010>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2011**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/57-2011>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2012**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/58-2012>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2013**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/59-2013>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2014**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/60-2014>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2015**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/dados-abertos/estatistica-trabalho-escravo/item/61-2015>>. Acesso em: 21 set. 2016.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Resultados da fiscalização para erradicação do trabalho escravo de 2016**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/fiscalizacao-combate-trabalho-escravo/resultados-das-operacoes-de-fiscalizacao-para-erradicacao-do-trabalho-escravo>>. Acesso em: 21 set. 2016.

MIRANDA, Viviane. **A Contribuição dos Programas de Compliance para a Sustentabilidade das Organizações**. [s/d]. Disponível em: <<http://www.hospitalsantarosa.com.br/simposio/pdf/1.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

NASCIMENTO, Juliana Oliveira. **Compliance e Sustentabilidade: Perspectivas do Futuro Corporativo**. Disponível em: <<http://www.lecnews.com/artigos/2015/04/29/compliance-e-sustentabilidade-perspectivas-do-futuro-corporativo/>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

NERY, Miguel Antônio Cedraz; OLIVEIRA, Marina. Formação de Recursos Humanos para a Mineração. In: **Recursos Minerais no Brasil - Problemas e Desafios**. Rio de Janeiro: Academia Brasileira de Ciências, 2016, p. 396-403. Disponível em: <<http://www.abc.org.br/IMG/pdf/doc-7006.pdf>>. Acesso em: 15 dez. 2017.

NOVAES, Milaine Akahoshi; SILVA, Leda Maria Messias. Dumping Social e Dignidade do Trabalhador no Meio Ambiente de Trabalho: Propostas para a Redução da Precarização. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região**. v. 09. n. 43, p. 22-39. 2015. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/26597/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28AGO%202015%20-%20n%C2%BA%2043%20-%20Dumping%20Social%29.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2018.

OIT. **As Boas Práticas da Inspeção do Trabalho no Brasil: A Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravo**. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/labour_inspection/pub/trabalho_escravo_inspecao_279.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2017.

_____. **Cases Regarding Which Governments are Invited to Supply Information to the Committee**. 2018. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630740.pdf>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **Convenção nº 176, sobre a Segurança e Saúde nas Minas.** 2007. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236694/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 jan. 2018.

_____. **C. 29 - Trabalho Forçado ou Obrigatório. Convenção nº 29.** 1957. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 05 jun. 2018.

_____. **Mundo tem 40 Milhões de Pessoas na Escravidão Moderna e 152 Milhões de Crianças no Trabalho Infantil.** 2017. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_575482/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 22 nov. 2017.

_____. **OIT adota novo Protocolo para combater as formas modernas de trabalho forçado.** 2014. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/oit-adota-novo-protocolo-para-combater-formas-modernas-de-trabalho-forcado>>. Acesso em: 25 nov. 2017.

_____. **Perfil dos Principais Atores Envolvidos no Trabalho Escravo Rural no Brasil.** Brasília: OIT, 2011.

OMG. **Organização Mundial do Comércio.** Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica-externa/diplomacia-economica-comercial-e-financeira/132-organizacao-mundial-do-comercio-omc>>. Acesso em: 01 abr. 2018.

ONU. **Brasil é questionado por especialistas da OIT sobre condições de trabalho em diversos setores.** 2014. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/brasil-e-questionado-por-especialistas-da-oit-sobre-condicoes-de-trabalho-em-diversos-setores/>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

_____. **Conheça a ONU.** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/conheca/>>. Acesso em: 01 abr. 2018.

_____. **Conselho de Direitos Humanos aprova princípios orientadores para empresas.** 2011a. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/conselho-de-direitos-humanos-aprova-principios-orientadores-para-empresas/>>. Acesso em: 06 abr. 2018.

_____. **Convenção sobre a Escravatura Assinada em Genebra em 25 de Setembro 1926 e Emendada pelo Protocolo Aberto à Assinatura ou à Aceitação na Sede da Organização das Nações Unidas, Nova York, em 7 de dezembro de 1953.** Disponível em <http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/trabalho-escravo/convencao_escravatura_genebra_1926.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2017.

_____. **Curso apoiado pela OIT forma pessoas resgatadas de trabalho escravo.** 2016. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/curso-apoiado-pela-oit-da-formacao-pessoas-resgatadas-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

_____. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** 2009. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

_____. **Human Rights Council. Resolução n. A/HRC/RES/17/4, Human rights and transnational corporations and other business enterprises.** Aprovada na 17th Seção, em 06.07.2011. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/G11/144/71/PDF/G1114471.pdf?OpenElement>>. Acesso em: 31 out. 2017.

_____. **Mais de 90% dos trabalhadores resgatados da escravidão vêm de municípios com baixos índices de desenvolvimento.** 2017a. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/mais-de-90-dos-trabalhadores-resgatados-da-escravidao-vem-de-municipios-com-baixos-indices-de-desenvolvimento-revela-novo-observatorio/>>. Acesso em: 11 dez. 2017.

_____. **ONU define recomendações para proteção dos direitos humanos nas atividades empresariais.** 2011b. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/onu-define-recomendacoes-para-protecao-dos-direitos-humanos-nas-atividades-empresariais/>>. Acesso em: 06 abr. 2018.

_____. **OIT Diz Que Portaria Sobre Trabalho Escravo Poderá Provocar Retrocessos.** 2017b. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oit-diz-que-portaria-sobre-trabalho-escravo-podera-provocar-retrocessos-lamentaveis/>>. Acesso em: 11 dez. 2017.

_____. **OIT: um trabalhador morre a cada 15 segundos por acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho.** 2013. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/oit-um-trabalhador-morre-a-cada-15-segundos-por-acidentes-ou-doencas-relacionadas-ao-trabalho/>>. Acesso em: 28 jan. 2017.

_____. **Organização Internacional do Trabalho.** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>>. Acesso em: 5 jun. 2018.

_____. **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.** 1966a. Disponível em: <http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2017.

_____. **Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos.** 1966b. Disponível em: <http://www.cne.pt/sites/default/files/dl/2_pacto_direitos_civis_politicos.pdf>. Acesso em: 22 nov. 2017.

O TEMPO. **Crise chega ao nióbio e leva CBMM a cortar 170 altos funcionários.** 27 nov. 2016. Disponível em: <<http://www.otempo.com.br/blogs/blog-raquel-faria-19.116/crise-chega-ao-ni%C3%B3bio-e-leva-cbmm-a-cortar-170-altos-funcion%C3%A1rios-19.893146>>. Acesso em: 31 out. 2017.

PAGANINE, Joseana. **Lei dos Sexagenários completa 130 anos.** Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2015/08/31/lei-dos-sexagenarios-completa-130-anos>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Terceirização e Reestruturação Produtiva**. São Paulo: LTr, 2008.

PASSOS, Dandara dos Santos Barros; Vitória Carolina Tavares, SOARES. **Trabalho Escravo Contemporâneo: Dignidade da Pessoa Humana e o Dumping Social**. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/z3071234/p7k0v9u2/Fx25k1uosH93Q8k9.pdf>>. Acesso em: 01 abr. 2018.

PEREIRA, Maíra Fajardo Linhares; PINHEIRO, Silvia Marina; ROLAND, Manoela Carneiro. Um Retrato do Padrão de Violação de Direitos Humanos por Transnacionais no Brasil. **Revista Ética e Filosofia Política**. n.16, v. 1, p. 03-23, jun. 2013.

PEREIRA, Denise de Castro; BECKER, Luzia Costa; WILDHAGEN, Raquel Oliveira. **Comunidades Atingidas por Mineração e Violação dos Direitos Humanos: Cenários em Conceição do Mato Dentro**. Revista Ética e Filosofia Política. n. 16, v. 1, p. 124-150, jun. 2013.

PIGHINI, Braúlio Chagas. **O Processo de Kimberley: Um Paradigma na Luta contra o Trabalho Escravo à Escravidão**. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/z3071234/p7k0v9u2/Fx25k1uosH93Q8k9.pdf>>. Acesso em: 30 maio 2018.

PINHEIRO, Silvia. **Investimentos e Direitos Humanos**. Revista Ética e Filosofia Política. n. 16, v. 1, p. 24-46, jun. 2013.

PIOVESAN, Flávia. Combate ao Trabalho Escravo: Impacto da Sentença Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde. In: **Trabalho Escravo – Condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no Caso Fazenda Brasil Verde**. Brasília: Conatrae, 2017.

PRADO, Maurício. **A sociedade precisa conhecer o caso nióbio. Há muito a se desvendar: quanto se produz realmente, quanto se arrecada e onde acontece a comercialização final**. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2018/03/20/213-artigo-or-a-sociedade-precisa-conhecer-o-caso-niobio/>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

RIBEIRO, Leane. **AGU Defende Manutenção de Cadastro de Empresas que Tenham Submetido Trabalhadores a Condições Análogas à de Escravo**. 2014. Disponível em: <http://www.agu.gov.br/page/content/detail/id_conteudo/282932>. Acesso em: 28 nov. 2017.

ROSTON, André. Escravidão Contemporânea: O Choque entre Vulnerabilidade e Modelos Abusivos de Exploração. In: **Trabalho Escravo – Condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no Caso Fazenda Brasil Verde**. Brasília: Conatrae, 2017.

ROTSCH, Thomas. Criminal compliance. **Revista para el Análisis del Derecho**. Disponível em: <www.indret.com/pdf/876a.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2018.

RUGGIE, John Gerard. **Quando os negócios não são apenas negócios – As Coporações Multinacionais e os Direitos Humanos**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SAKAMOTO, Leonardo. **Governo volta atrás e muda portaria que dificultava libertação de escravos**. 2017. Disponível em: <<https://racismoambiental.net.br/2017/12/29/governo-volta-atras-e-muda-portaria-que-dificultava-libertacao-de-escravos-por-leonardo-sakamoto/>>. Acesso em: 15 jan. 2018.

SANOMIYA, Bárbara Ryukiti; MORAES, Fabiano Lopes. **Os Princípios Orientadores da ONU: A sua Aplicação nas Estratégias Empresariais como Forma de Proteção dos Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/278k6xco/55w71w3Duav44YS8.pdf>>. Acesso em: 06 abr. 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro. O Dumping Social nas Relações de Trabalho. Formas de Combate. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região**. v. 9, n. 43, p. 62-75, 2015. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/26597/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%2028AGO%202015%20-%20n%C2%BA%2043%20-%20Dumping%20Social%29.pdf>. Acesso em: 04 abr. 2018.

SANTOS, Mario Ferreira dos. **Defesa Comercial: Origens e Regulamentação do Dumping e Medidas Antidumping**. Disponível em: <<http://biblioteca.unisantos.br:8181/bitstream/tede/79/1/mario%20ferreria.pdf>>. Acesso em: 1 abr. 2018.

SARCEDO, Leandro. **Compliance e Responsabilidade Penal da Pessoa Jurídica: Construção de um Novo Modelo de Imputação, Baseado na Culpabilidade Corporativa**. Tese de Doutorado. 2014. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2136/tde-07122015-163555/pt-br.php>>. Acesso em: 03 abr. 2018.

SENADO FEDERAL. **4ª. Audiência Pública Conjunta – CCT e CCTSTTR – Senado Federal, Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração**. 27 junho 2013, Brasília – DF. Disponível em: <http://www.senado.leg.br/comissoes/cctsttr/ap/AP20130627_TadeuCarneiro.pdf>. Acesso em: 31 nov. 2017.

_____. **Ex-escravo Conta Sua História. Revista do Senado**. 2003. Disponível em: <<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/trabalho-escravo/casos-atuais-de-escravidao/ex-escravo-conta-sua-historia.aspx>>. Acesso em: 26 nov. 2017.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Trabalho Escravo - A Abolição Necessária: Uma Análise da Efetividade e da Eficácia das Políticas de Combate à Escravidão Contemporânea no Brasil**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, José Afonso. **Direito Ambiental Constitucional**. 8. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. STJ. **Agravo em Recurso Especial nº 565.319**. 2015. Disponível em: <<https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1>>

373755&num_registro=201402066974&data=20150701&formato=PDF>. Acesso em: 15 jun. 2018.

_____. **Agravo Regimental no Recurso Especial nº 471.251**. 2006. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=652749&num_registro=200201248556&data=20061113&formato=PDF>. Acesso em: 15 jun. 2018.

_____. **Agravo de Instrumento nº 1.105.339**. 2010. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=MON&sequencial=8999272&num_registro=200802291362&data=20100413&tipo=0&formato=PDF>. Acesso em: 15 jun. 2018.

_____. **Jurisprudência do STJ. RHC 15702 / MA. RECURSO ORDINARIO EM HABEAS CORPUS - 2004/0014999-0**. 2004a. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/doc.jsp?livre=trabalho+escravo&b=ACOR&p=true&l=10&i=52>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

_____. **Jurisprudência do STJ. CC 47455 / PA. CONFLITO DE COMPETENCIA - 2004/0169039-5**. 2004b. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/doc.jsp?livre=trabalho+escravo&b=ACOR&p=true&l=10&i=44>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

_____. **Jurisprudência do STJ. HC 103568 / PA. HABEAS CORPUS - 2008/0072796-7**. 2008a. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/doc.jsp?livre=trabalho+escravo&b=ACOR&p=true&l=10&i=40>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

_____. **Jurisprudência do STJ. HC 109966 / PA. HABEAS CORPUS - 2008/0143508-0**. 2008b. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/doc.jsp?livre=trabalho+escravo&b=ACOR&p=true&l=10&i=34>>. Acesso em: 20 jul. 2018.

_____. **Súmula nº 37**. 2018. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/docs_internet/VerbetesSTJ_asc.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF. **ADI contra norma que permite trabalho de grávidas ou lactantes em atividades insalubres terá rito abreviado**. 2018d. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=378999&caixaBusca=N>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **Agravo de Instrumento 654.363**. 2010. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2506493>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

_____. **Agravo em Recurso Extraordinário nº 856.195**. 2015b. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4680978>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

_____. **Agravo de Instrumento nº 356.012**. 2003. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1944266>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

_____. **Agravo em Recurso Extraordinário nº 773.893**. 2013. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4469476>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

_____. **Conheça o STF**. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/textos/verTexto.asp?servico=sobreStfConhecaStfInstitucional>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

_____. **Duas novas ADIs questionam fim da contribuição sindical obrigatória**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=373080&caixaBusca=N>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **Inquérito nº 2.131 Distrito Federal**. 2012a. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=2495793>>. Acesso em: 08 jun. 2018.

_____. **Inquérito nº 3412/Alagoas**. 2012b. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=3076256>>. Acesso em: 10 dez. 2017.

_____. **Inquérito nº 3564/Minas Gerais**. 2014. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6972223>>. Acesso em: 10 dez. 2017.

_____. **Decisão de Medida Liminar. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 489. Distrito Federal**. 2017. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF489liminar.pdf>>. Acesso em: 21 nov. 2017.

_____. **Decisão Monocrática do Relator. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 489**. 2018. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5293382>>. Acesso em: 06 jun. 2018.

_____. **Duas novas ações questionam no STF Lei da Terceirização**. 2017c. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=340245&caixaBusca=N>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

_____. **Nova ADI questiona fim da obrigatoriedade da contribuição sindical**. 2018e. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=375441&caixaBusca=N>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **Plenário inicia julgamento de primeira ADI contra alteração introduzida pela Reforma Trabalhista**. 2018b. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=377922>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **Recurso Extraordinário nº 398.041-6 Pará**. 2006. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=570361>>. Acesso em: 08 jun. 2018.

_____. **Recurso Extraordinário 459.510/Mato Grosso**. 2015a. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=10710211>>. Acesso em: 10 dez. 2017.

_____. **Rede Sustentabilidade questiona no Supremo Lei da Terceirização**. 2017b. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=339887&caixaBusca=N>>. Acesso em: 14 ago. 2017.

_____. **STF recebe mais três ações contra fim da contribuição sindical obrigatória**. 2018f. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=369178&caixaBusca=N>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

_____. **Supremo recebe nova ação contra trabalho intermitente previsto na Reforma Trabalhista**. 2018c. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=379796&caixaBusca=N>>. Acesso em: 16 jun. 2018.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; DOMINGUES, Gustavo Magalhães de P. G. Alternativas para o Sindicalismo: O Enquadramento Sindical pela Atividade do Trabalhador ou do Tomador dos serviços. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, v. 76, n. 2, abr/jun, 2010.

TRAIN NETO, Marino; HAMADA, Marcelo Gonçalves. Terceirização: Desafios da Contemporaneidade. **Revista Intervenção, Estado e Sociedade**. v. 2, n. 1, p. 136-152, jul./dez 2015.

TREVISAN, Elisaide. **Trabalho Escravo no Brasil Contemporâneo: Entre as Presas da Clandestinidade e as Garras da Exclusão**. Curitiba: Juruá, 2015.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. TRT. 4ª Região. **Acórdão de Recurso Ordinário do Processo nº 0039500-13.2009.5.04.0005**. 2009. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sistema/consulta-processual/pagina-processo?numeroProcesso=00395001320095040005&todos_movimentos=true>. Acesso em: 23 jun. 2018.

_____. 1ª Região. **Acórdão de Recurso Ordinário do Processo nº 0001558-16.2013.5.01.0481**. 2014. Disponível em: <<http://consulta.trtrio.gov.br/portal/processoListar.do;jsessionid=0a01403630d55dd61ddb8d2643a99dd39718df200c83.e3uMb3eNbxAOe3yObNqLc3mTay1ynknvrkLOlQzNp65In0>>. Acesso em: 23 jun. 2018.

_____. 2ª Região. **54ª VT/SP: M. Officer condenada a pagar R\$ 6 milhões por exploração de mão de obra análoga à de escravo.** 2017. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/indice-de-noticias-noticias-juridicas/20683-54-vt-sp-m-officer-condenada-a-pagar-r-6-milhoes-por-exploracao-de-mao-de-obra-analoga-a-de-escravo>>. Acesso em: 23 jun. 2018.

_____. 2ª Região. **Acórdão do Processo nº 00016629120125020003.** 2017c. Disponível em: <https://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TRT-2/attachments/TRT-2_00016629120125020003_19f37.pdf?Signature=Z37YW1YTEpHBu0l5WUVAlmKpM0M%3D&Expires=1529853771&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMBA&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=d86998aed914b6a7fb6321a51319ad4a>. Acesso em: 23 jun. 2018.

_____. 2ª Região. **Pernambucanas é condenada por trabalho análogo à escravidão.** 2017b. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/indice-de-noticias-noticias-juridicas/21241-pernambucanas-e-condenada-por-trabalho-analogo-a-escravidao>>. Acesso em: 23 jun. 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST. **ENUNCIADO TST nº 256 - DJ DE 02/10/1986 - CANCELADA.** Disponível em: <<http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/75/TST/256.htm>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

_____. **Enunciado 331/TST.** Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/4294/2000_res0096.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 ago. 2017.

_____. **Processo: RR - 0001647-28.2010.5.03.0048.** 2010a. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=16395&anoInt=2015>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo: AIRR - 0000321-96.2011.5.03.0048.** 2011a. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=173501&anoInt=2013>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo: AIRR - 0001443-47.2011.5.03.0048.** 2011b. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=161580&anoInt=2013>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo: AIRR - 0000175-21.2012.5.03.0048.** 2012. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=155784&anoInt=2014>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo: AIRR - 0001597-02.2010.5.03.0048.** 2010b. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=141859&anoInt=2012>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo: AIRR - 0033700-96.2009.5.03.0048.** 2009a. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=23124&anoInt=2011>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo: AIRR - 0052100-61.2009.5.03.0048.** 2009b. Disponível em:
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=137036&anoInt=2011>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo: AIRR - 0061100-85.2009.5.03.0048.** 2009c. Disponível em:
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=29145&anoInt=2011>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo: RR - 0062500-37.2009.5.03.0048.** 2009d. Disponível em:
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=200066&anoInt=2010>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo nº 0062540-19.2009.5.03.0048.** 2009e. Disponível em:
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=199443&anoInt=2010>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo: AIRR - 0063800-34.2009.5.03.0048.** 2009f. Disponível em:
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=166227&anoInt=2011>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo: AIRR - 0123700-45.2009.5.03.0048.** 2009g. Disponível em:
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=42207&anoInt=2011>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo: AIRR - 0000632-24.2010.5.03.0048.** 2010c. Disponível em:
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=173060&anoInt=2011>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo: AIRR - 0000500-64.2010.5.03.0048.** 2010d. Disponível em:
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=173017&anoInt=2011>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo: AIRR - 0000322-81.2011.5.03.0048.** 2011c. Disponível em:
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=114014&anoInt=2012>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo: AIRR - 0001327-41.2011.5.03.0048.** 2011d. Disponível em:
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=17699&anoInt=2014>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo: AIRR - 0001906-86.2011.5.03.0048.** 2011e. Disponível em:
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=115317&anoInt=2013>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo: AIRR - 0000986-10.2014.5.03.0048.** 2010e. Disponível em:
<<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=25265&anoInt=2015>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

_____. **Processo: AIRR - 0011260-90.2016.5.03.0071**. 2016. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=21310&anoInt=2018>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

TRINDADE, José Damião de Lima. **Anotações sobre a História Social dos Direitos Humanos. Livro: Direitos Humanos: Construção da Liberdade e da Igualdade**. São Paulo: Centro de Estudos, 1998.

VALE. **A mineração faz parte do nosso dia a dia**. 2015. Disponível em: <<http://www.vale.com/brasil/PT/aboutvale/news/Paginas/mineracao-faz-parte-nosso-dia-dia-saiba-mais.aspx>>. Acesso em: 15 dez. 2017.

_____. **Human Rights Guide**. Disponível em: <http://www.vale.com/en/suppliers/code_conduct/documents/human-rights-guide.pdf>. Acesso em: 30 out. 2017.

WALDRON, David. Strategy: gaining long-term advantage. In: KPMG Global Mining Institute. **Mining risk and assurance: A survival strategy**. Suíça: KPMG, Compliance Series. 2014. p. 4-7.

WALK FREE FOUNDATION. **The Global Slavery Index**. 2016. Disponível em: <<https://www.globalslaveryindex.org/resources/download>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

APÊNDICES

APÊNDICE A

Abaixo datas de contato e o questionário enviado ao Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Extração de Metais Básicos Minerais e Não Metálicos de Araxá (SIMA).

Os contatos com o Sindicato ocorreram nos dias:

- 12/07/2017 – Quarta-feira. Foi informado pela funcionária Rubia que o Diretor Rosário não estava presente e o Presidente encontrava-se ocupado naquele dia. Combinou-se uma nova ligação telefônica para o dia seguinte.

- 18/07/2017 – Terça-feira. A orientanda Raquel Rafael conversou com Rubia, informando-lhe as duas possíveis datas que a equipe de pesquisadores da Unesp viajaria para Araxá/MG, indagando-lhe se em um dos dias previstos poderia ocorrer a visita técnica na CBMM. A orientanda obteve a resposta que o Diretor Rosário e o Presidente Vincente não se encontravam, mas que Rubia iria repassar o recado.

- 08/08/2017 – Terça-feira. Nova ligação infrutífera, pois era feriado Municipal, em comemoração à São Domingos.

- 15/08/2017 – Terça-feira. Nova ligação infrutífera, pois também era feriado Municipal, em comemoração à Nossa Senhora da Abadia.

- 27/10/2017 – Sexta-feira. Em nova ligação ao Sindicato de Araxá, a orientanda falou com Rubia e perguntou-lhe se poderia enviar o questionário por e-mail, e ela disse que sim, no e-mail: simacut@bol.com.br

- 10/11/2017 – Sexta-feira. A orientanda telefonou ao Sindicato no período da tarde, falou com a Erica, pois Rubia não estava. Ela pediu para retornar a ligação na segunda, pois Rubia que saberia tratar do assunto e trabalharia apenas pela manhã.

O questionário que foi enviado ao Sindicato e até a presente data (janeiro de 2018) não foi respondido continha as seguintes perguntas:

1. O Sindicato dos Trabalhadores tem conhecimento do II Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo criado em 2008?

2. O Sindicato dos Trabalhadores, entre 2008 a 2017, recebeu reclamações/denúncias trabalhistas de trabalhadores/mineradores que sofreram trabalho forçado, obrigatório ou em condições análogas a de escravo na cidade de Araxá?

3. Se sim para o nº 2, algum caso foi levado até o Poder Judiciário?

4. O Sindicato dos Trabalhadores tem conhecimento de estratégias de atuação operacional do Poder Público para fiscalizar o trabalho escravo na cidade de Araxá? Se sim, quais são as atuações? Se não, qual o motivo?

5. O Sindicato dos Trabalhadores tem conhecimento se o MPF, MPT e MTE desenvolvem propostas normativas, rotinas e estratégias administrativas conjuntas para aprimorar a ação fiscalizatória sobre os imóveis com suspeita de trabalho escravo na cidade de Araxá?

6. O Sindicato dos Trabalhadores já recebeu alguma reclamação/denúncia de algum trabalhador ou terceirizado da Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração (CBMM) referente a trabalho forçado, obrigatório ou em condições análogas a de escravo? Se sim, foi levado ao Poder Judiciário?

7. Como é vista a CBMM pelo Sindicato e pela sociedade de Araxá? Aspectos positivos e/ou negativos.

ANEXOS

ANEXO A

Entrevista na íntegra com o Diretor Administrativo da CBMM, Antônio Gilberto Ribeiro de Castro, ao Diário de Araxá:

Diário de Araxá – Qual é a expectativa da CBMM após o forte período de crise?

Antônio Gilberto: Desde o início da crise, a CBMM teve uma redução drástica nas vendas, cerca de 60%. Agora nós sentimos que chegamos no fundo do poço e a queda nas vendas sofreu uma paralisação. Nossa expectativa é, que a partir de agora, nossas vendas comecem a recuperar, e já há sinais de recuperação, muito pouco, mas temos. As vendas pararam de cair e esperamos que num futuro breve retomemos a elevação de nossas vendas.

Diário de Araxá – Quais os principais clientes que deixaram de comprar neste período?

Antônio Gilberto: Todos deixaram de comprar. A CBMM vende para a indústria siderúrgica mundial. Noventa e quatro por cento da nossa produção é para exportação e houve um colapso na produção da indústria siderúrgica no mundo. Todos os nossos clientes, de A a Z, diminuíram suas compras, mesmo porque estavam com um estoque grande de nióbio.

Diário de Araxá – A economia está se aquecendo. Isto reflete na CBMM?

Antônio Gilberto: O que tem crescido muito são os itens de consumo popular. A indústria siderúrgica vai demorar um pouco mais do que as demais indústrias para sua recuperação.

Diário de Araxá – Há expectativa para novos investimentos?

Antônio Gilberto: Estávamos com um crescimento em torno de 15% ao ano e nós estávamos investindo, vislumbrando que a nossa produção continuaria crescendo. Algumas unidades foram terminadas e outras unidades que estavam para ser iniciadas foram postergadas até que o mercado recupere. Eu não posso dizer se vai ser em 2009, 2010 ou em 2011. Vamos aguardar para ver o que vai acontecer no mercado e a expansão que nós temos que fazer. Ela foi suspensa e voltará assim que o mercado demandar produtos de nióbio. Hoje, estamos com uma capacidade instalada muito acima do que o mercado demanda.

Diário de Araxá – O município sofrerá, por exemplo, com a queda na arrecadação do ICMS (Imposto sobre Operações relativas à Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação)?

Antônio Gilberto: A CBMM hoje contribui com 70% na arrecadação do município em termos de ICMS. Mas como, geralmente para a arrecadação do município, se pega a média de dois anos, se ocorrer algum impacto negativo, e deve ocorrer, será sentido em 2010 e em 2011. Porque se calcula o VAF (Valor Adicionado Fiscal) com dois anos de defasagem e aplica nos dois anos seguintes. A expectativa é que se não houver uma recuperação, ainda em 2009 ou no início de 2010, pode afetar a arrecadação de Araxá. Vai depender muito da arrecadação do Estado que também caiu, mas o impacto deve ser para 2010 e 2011.

Diário de Araxá – Há algum tipo de incentivo por parte do governo neste momento de crise?

Antônio Gilberto: Não tem como incentivar. No nosso mercado que é uma aplicação para a indústria siderúrgica, o incentivo não impacta muito. Pode impactar de uma forma, – quando se isenta de IPI os carros e a Linha Branca, aí, sim, se tem mais consumo de aço, que obviamente rebate em mais consumo de nióbio. Mas isto, para nós, ainda não está acontecendo, mesmo porque todas as empresas estão queimando o estoque.

Diário de Araxá – Os efeitos da crise foram sentidos pelos funcionários?

Antônio Gilberto: Sem dúvida. Quando a crise começou, nós reanalizamos a nossa posição. Para se ter ideia, estamos produzindo um terço do que se produzia. Poderíamos ter feito uma demissão em massa de funcionários. Mas a empresa, levando em conta que a quantidade de funcionários que tem, a forma que esses funcionários trabalham e como foram treinados para atuar numa empresa específica como a CBMM, foi feito um acordo com os funcionários. A empresa e o sindicato, apoiado pelos funcionários, reduziram alguns adicionais, seja de turno, que a gente pagava 10% do salário e foi suspenso temporariamente. O adicional noturno, que a legislação manda pagar 20%, nós chegamos a pagar 40%. Não vamos mais pagar hora extra, mesmo porque não temos condições devido à paralisação que está tendo. Para qualquer hora extra foi criado o banco de horas e, a partir de agora, os funcionários não tiram 20 dias de férias, tirarão 30 dias de férias para não receber abono pecuniário. Em troca disso, a empresa concordou, mesmo estando produzindo um terço do que produzia, de não demitir

ninguém durante o período de 12 meses. Obviamente que esta opção de não demitir ninguém vale para as pessoas que estiverem colaborando. O funcionário que estiver complicando, e não estiver colaborando dentro da empresa, nós não teremos este compromisso e ele poderá ser demitido, mas não haverá demissão em massa.

Diário de Araxá – Mas isso vale apenas neste período de 12 meses?

Antônio Gilberto: Sim. Num período de 12 meses até vermos o que vai acontecer no mercado. Nós fizemos este acordo em junho e ele prevalece até maio de 2010. Então, até maio de 2010 nós não vamos fazer demissão em massa.

Diário de Araxá – A produção da empresa está parada neste mês. No próximo haverá a retomada?

Antônio Gilberto: Dia 3 de agosto nós voltamos com a produção. Paramos porque estávamos com um estoque alto e não havia a necessidade de produção. Hoje, fica caro ficar produzindo e estocando. Então o fizemos? Quem tinha direito a férias e, mesmo as pessoas que não tinham direito, nós fizemos acordo e antecipamos as férias, e colocamos cerca de 350 a 400 pessoas de férias. Hoje não há uma máquina funcionando na empresa.

Diário de Araxá – A sua análise para o mercado é otimista?

Antônio Gilberto: A minha análise é otimista. Eu acredito que o mercado não vai voltar aos níveis que estava nos meses de setembro e outubro do ano passado, mas as economias estão voltando a aquecer. Acho que a crise já está passando e ela vai se corrigir gradativamente, não de uma hora para outra, como foi a queda. A retomada da economia vai ser um pouco espaçada. Acho que até o final de 2009 e o primeiro semestre de 2010 as economias estarão bem mais recuperadas.

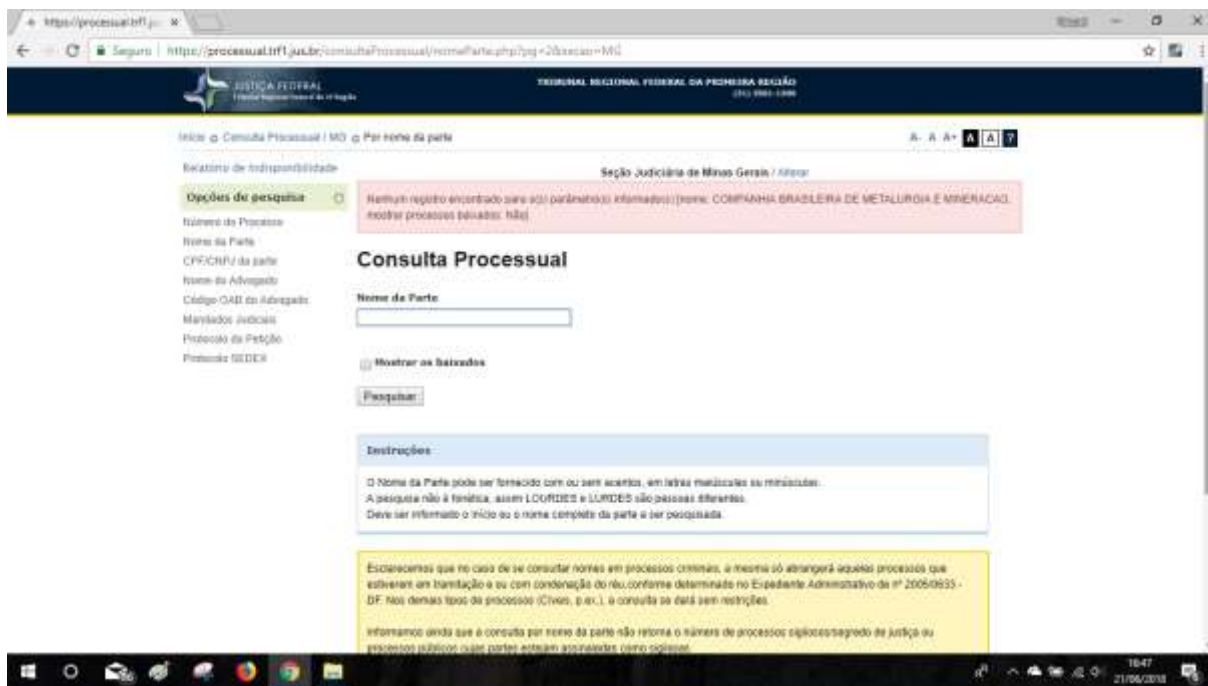
Diário de Araxá – O que dá para tirar de positivo com a crise?

Antônio Gilberto: Eu acredito que toda crise se tem sempre um aprendizado. Esta é uma crise, que primeiro foi uma crise de confiança, depois passou para uma crise de desconfiança, começando nos Estados Unidos e se espalhando para o mundo todo. Ou seja, a CBMM, que não tinha nada a ver com a crise, foi imensamente afetada. Todo mundo tem um aprendizado e eu acho que voltar o mercado como estava naquela época em que todo o mundo

estava alavancando. O mercado em todo o mundo vai ficar muito mais seletivo e muito mais exigente para a concessão de crédito para todos (DIÁRIO DE ARAXÁ, 2009).

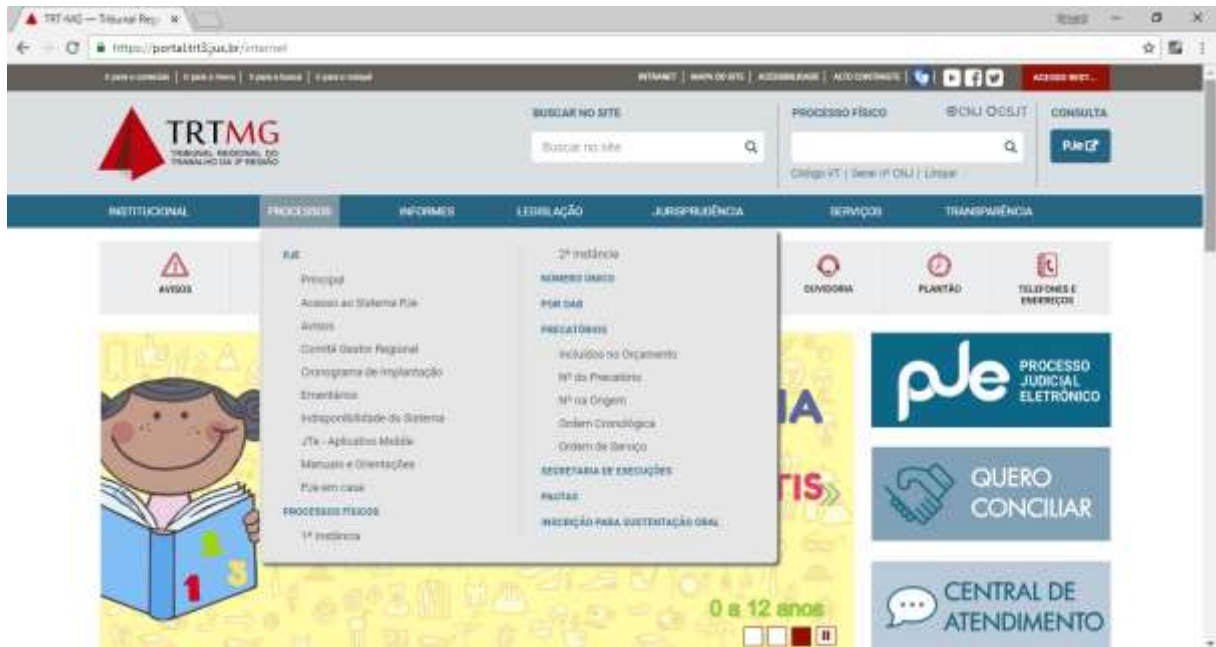
ANEXO B

Pesquisa feita com o nome da Companhia Brasileira de Metalurgia e Mineração no sítio do Tribunal Regional Federal da 1ª Região (captura de tela na página exibida pelo navegador); não consta nenhum processo cadastrado.



ANEXO C

Não houve pesquisa de demandas de primeiro grau em nome da empresa, uma vez que não há possibilidade de consulta por nome, mas apenas por número de processo e de OAB.



ANEXO D

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS HUMANAS E
SOCIAIS/CAMP. DE FRANCA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ANÁLISE SISTÊMICA DA SUSTENTABILIDADE NA EMPRESA DE NIÓBIO-ARAXÁ/MG E SUA RELAÇÃO COM OS DIREITOS HUMANOS; POLÍTICAS DE REGULACIÓN DE LAS EMPRESAS TRANSNACIONALES POR VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS EN AMÉRICA LATINA.

Pesquisador: PAULO CÉSAR CORREA BORGES

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 69507317.0.0000.5408

Instituição Proponente: Faculdade de Ciências Humanas e Sociais- Unesp - Campus de Franca

Patrocinador Principal: UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JULIO DE MESQUITA FILHO

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.144.535

Apresentação do Projeto:

O referido projeto de pesquisa está de acordo com as normativas do Sistema CEP/CONEP.

Objetivo da Pesquisa:

Os objetivos da pesquisa são exequíveis à Resolução CNS 510/2016.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Há apresentação de riscos e benefícios.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Foi postado as receptivas documentações referentes aos aceites das organizações a serem pesquisadas.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Não há.

Recomendações:

Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há.

Endereço: Av. Eufrasia Monteiro Petraglia, 900

Bairro: Jd. Antonio Petraglia

CEP: 14.409-160

UF: SP

Município: FRANCA

Telefone: (16)3706-8723

Fax: (16)3706-8724

E-mail: comiteetica@franca.unesp.br

**UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS HUMANAS E
SOCIAIS/CAMP. DE FRANCA**



Continuação do Parecer: 2.144.535

Considerações Finais a critério do CEP:

O colegiado acata o parecer do relator.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Paulo_Borges.pdf	26/06/2017 09:33:25	Helen Barbosa Raiz Engler	Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_931489.pdf	05/06/2017 19:57:12		Aceito
Outros	QUESTIONARIO_SINDICATO_TRABALHADORES.docx	05/06/2017 19:54:05	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
Outros	QUESTIONARIO_POLICIA_FEDERAL.docx	05/06/2017 19:53:42	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
Outros	QUESTIONARIO_MINISTERIO_PUBLICO_FEDERAL.docx	05/06/2017 19:53:08	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
Outros	QUESTIONARIO_MINISTERIO_PUBLICO_DO_TRABALHO_MPT.docx	05/06/2017 19:52:33	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
Outros	QUESTIONARIO_MINISTERIO_DO_TRABALHO_E_EMPREGO_MTE.docx	05/06/2017 19:51:15	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
Outros	QUESTIONARIO_EMPREGADOR.docx	05/06/2017 19:50:51	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
Outros	QUESTIONARIO_DEPARTAMENTO_NACIONAL_DE_PRODUCAO_MINERAL.docx	05/06/2017 19:50:17	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TERMO_DE_CONSENTIMENTO_LIVRE_E_ESCLARECIDO.docx	05/06/2017 19:43:53	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_UNESP_ANALISE_SISTEMICA_DETALHADO.pdf	05/06/2017 19:42:06	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO_PROJETO_UNESP_NIO_BIO_ARAXA.docx	05/06/2017 19:39:45	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
Declaração do Patrocinador	PATROCINADOR_PPGDIREITO_UNESP_FRANCA.pdf	05/06/2017 19:37:43	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DECLARACAO_PESQUISADOR_Victor.pdf	05/06/2017 19:32:30	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DECLARACAO_PESQUISADOR_RAQUEL.pdf	05/06/2017 19:27:31	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
Declaração de Instituição e	DECLARACAO_DE_INSTITUICAO_E_ESTRUTURA.pdf	05/06/2017 19:26:19	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito

Endereço: Av. Eufrasia Monteiro Petraglia, 900

Bairro: Jd. Antonio Petraglia

CEP: 14.409-160

UF: SP

Município: FRANCA

Telefone: (16)3706-8723

Fax: (16)3706-8724

E-mail: comiteetica@franca.unesp.br

UNESP - FACULDADE DE
CIÊNCIAS HUMANAS E
SOCIAIS/CAMP. DE FRANCA



Continuação do Parecer: 2.144.535

Infraestrutura	DECLARACAO_DE_INSTITUICAO_E_ESTRUTURA.pdf	05/06/2017 19:26:19	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Carta_Registrada_DNPM.pdf	05/06/2017 19:23:30	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Carta_Registrada_AR_MTE_PF_CBMM.pdf	05/06/2017 19:22:15	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
Cronograma	UNESP_PESQUISA_CRONOGRAMA.docx	05/06/2017 19:19:35	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
Brochura Pesquisa	Projeto_UNESP_ANALISE_SISTEMICA.pdf	05/06/2017 19:16:37	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto_Paulo_Borges.pdf	05/06/2017 19:12:04	PAULO CÉSAR CORREA BORGES	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

FRANCA, 28 de Junho de 2017

Assinado por:
Helen Barbosa Raiz Engler
(Coordenador)

Endereço: Av. Eufrasia Monteiro Petraglia, 900
Bairro: Jd. Antonio Petraglia **CEP:** 14.409-160
UF: SP **Município:** FRANCA
Telefone: (16)3706-8723 **Fax:** (16)3706-8724 **E-mail:** comiteetica@franca.unesp.br