

DISCUSSÕES INTERDISCIPLINARES NO CAMPO DAS CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

**CARLOS ANTONIO DE SOUZA MORAES
(ORGANIZADOR)**



Atena
Editora

Ano 2020

DISCUSSÕES INTERDISCIPLINARES NO CAMPO DAS CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

**CARLOS ANTONIO DE SOUZA MORAES
(ORGANIZADOR)**



Atena
Editora

Ano 2020

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação: Geraldo Alves

Edição de Arte: Lorena Prestes

Revisão: Os Autores



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie di Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná

Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Alexandre Leite dos Santos Silva – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Msc. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Msc. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza
Prof. Dr. Adailson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Msc. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Profª Msc. Bianca Camargo Martins – UniCesumar
Prof. Msc. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Msc. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo
Prof. Msc. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Profª Msc. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil
 Prof. Msc. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita
 Prof. Msc. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária
 Prof. Msc. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná
 Prof^a Msc. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
 Prof. Msc. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco
 Prof. Msc. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
 Prof^a Msc. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará
 Prof^a Msc. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ
 Prof^a Dr^a Lívia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás
 Prof. Msc. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof. Msc. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual de Maringá
 Prof. Msc. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados
 Prof^a Msc. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
 Prof^a Msc. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo
 Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
 (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)**

D611 Discussões interdisciplinares no campo da ciências sociais aplicadas
 1 [recurso eletrônico] / Organizador Carlos Antonio de Souza
 Moraes. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2020.

Formato: PDF
 Requisitos de sistemas: Adobe Acrobat Reader
 Modo de acesso: World Wide Web
 Inclui bibliografia
 ISBN 978-85-7247-945-5
 DOI 10.22533/at.ed.455202101

1. Ciências sociais. 2. Investigação científica. 3. Pesquisa social.
 I. Moraes, Carlos Antonio de Souza.

CDD 300.72

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

Atena Editora
 Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A Obra “Discussões Interdisciplinares no Campo das Ciências Sociais Aplicadas” objetiva promover o debate científico através de problematizações totalizando 50 capítulos. De forma geral, a obra tem, predominantemente como linha condutora, o tema da desigualdade social e das políticas públicas. A desigualdade abordada, em alguns capítulos, a partir do debate em espaços urbanos e rurais, problematizando nestes espaços, a participação de sujeitos sociais, com destaque para as mulheres, assistentes sociais, profissionais de educação, estudantes, trabalhadores rurais, homossexuais, imigrantes, dentre outros. Tais estudos foram desenvolvidos em instituições de ensino e pesquisa de diferentes regiões do Brasil, que apresentam análises pautadas em relevância acadêmica e impacto social, possibilitando-nos sua categorização em 2 volumes e 10 blocos, a saber:

O primeiro bloco do volume 1, compreendido entre o capítulo 01 e 09, problematiza a desigualdade social, as migrações contemporâneas e as políticas públicas; o segundo, organizado entre os capítulos 10 e 14 aborda temas vinculados ao trabalho precário, suas implicações para a saúde dos trabalhadores, além do exercício profissional de assistentes sociais em hospital. Posteriormente, o bloco 03, problematiza, entre os capítulos 15 e 19, a violência obstétrica, sexual, psicológica e física sofrida por mulheres, bem como, aborda, a qualidade de vida de estomizados. O bloco 04 discute, entre os capítulos 20 e 23, a gestão estratégica e o diagnóstico organizacional centrados no reconhecimento institucional, na eficiência administrativa e no capital psicológico.

O bloco 05 do volume 2, compreendido entre os capítulos 01 e 12 apresenta significativas contribuições sobre o debate da cidade, do planejamento urbano, da mobilidade urbana e da segurança pública. O bloco 06 aborda, entre os capítulos 13 e 16, o rural, as práticas e a produção agrícola. O bloco 07, compreendido entre os capítulos 17 e 18, discute a agroindústria e o agronegócio da avicultura; O bloco 08, problematiza entre os capítulos 19 e 23, elementos vinculados a educação básica, ao ensino médio, técnico e superior. Posteriormente, o bloco 09 apresenta, entre os capítulos 24 a 26, estudos que mediam o debate da educação com a cultura, além daqueles relacionados à arte, a diplomacia midiática e o jornalismo internacional; Por fim, o bloco 10, organizado no capítulo 27, recorre a sociologia da arte, para reconstruir a trajetória de juventude do poeta e intelectual, Ferreira Gullar.

Para construção dos capítulos, metodologicamente, os autores recorreram a pesquisas bibliográficas, empíricas, estudos de caso, dentre outros, a fim de contribuir para descortinar aparências e fundamentar o conhecimento de todos aqueles que se interessam pelos temas ora apresentados.

Por fim, o livro que o leitor tem em mãos, merece sua leitura atenta e cuidadosa,

capaz de germinar novas perguntas de pesquisa e contribuir para construção de novos tempos, por meio do enfrentamento da desigualdade social e do fortalecimento da democracia, da justiça social, dos direitos humanos, da política pública e do empenho no enfrentamento da violência e da discriminação, temas abordados ao longo deste volume e que nos desafiam para a tarefa de repensar o mundo.

Carlos Antonio de Souza Moraes

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
MIGRAÇÕES CONTEMPORÂNEAS: DIREITOS HUMANOS E INSERÇÃO SOCIAL NO CONTEXTO REGIONAL DO VALE DO PARANHANA (RIO GRANDE DO SUL, BRASIL)	
Aleteia Hummes Thaines Daniel Luciano Gevehr Dilani Silveira Bassan	
DOI 10.22533/at.ed.4552021011	
CAPÍTULO 2	14
ANÁLISE PADRONIZADA DO IDHM NA AMAZÔNIA LEGAL NO FINAL DO SÉCULO XX E ÍNICIO DO SÉCULO XXI	
Aline dos Santos Pimentel Abner Vilhena de Carvalho Rhayza Alves Figueiredo de Carvalho Jarsen Luis Castro Guimarães	
DOI 10.22533/at.ed.4552021012	
CAPÍTULO 3	26
UMA COMPARAÇÃO DE POBREZA, CRESCIMENTO E DESIGUALDADE ENTRE AS MESORREGIÕES METROPOLITANA DE BELO HORIZONTE E ZONA DA MATA	
Stela Rodrigues Lopes Gomes Matheus Gomes do Carmo de Souza Alex Eugênio Alirão de Moraes	
DOI 10.22533/at.ed.4552021013	
CAPÍTULO 4	46
A PERSPECTIVA DA POBREZA NA CAMPANHA DE ACM NETO DE 2012 E AS POLÍTICAS DE ENFRENTAMENTO	
Daniele do Nascimento Silva	
DOI 10.22533/at.ed.4552021014	
CAPÍTULO 5	66
FINANCIAMENTO DO SETOR PÚBLICO E “CRISE FISCAL” NA RECESSÃO DE 2015 E 2016: UMA ABORDAGEM NEOCARTALISTA	
Luiz Alberto Marques Vieira Filho	
DOI 10.22533/at.ed.4552021015	
CAPÍTULO 6	88
POLÍTICAS PÚBLICAS DE SEGURIDADE SOCIAL: A NECESSIDADE DE AMPLIAÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL COMO FORMA DE CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS	
Priscilla Paola Severo Clovis Gorczewski	
DOI 10.22533/at.ed.4552021016	

CAPÍTULO 7	101
ACESSO DO PEQUENO PRODUTOR RURAL DO MUNICÍPIO DE GODOY MOREIRA /PR, À APOSENTADORIA POR IDADE NA CONDIÇÃO DE SEGURADO ESPECIAL NO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	
Huama Maximo Elizete Conceição Silva	
DOI 10.22533/at.ed.4552021017	
CAPÍTULO 8	112
UNIÃO HOMOAfetiva: DO PATRIARCALISMO À LEGALIZAÇÃO	
Marina Quirino Itaborahy Julie Affoso Novaes Victória Penha de Oliveira Fernanda Lourenço da Silva Gustavo Schaper Lima	
DOI 10.22533/at.ed.4552021018	
CAPÍTULO 9	126
A MATERIALIDADE DAS EXPRESSÕES DA “QUESTÃO SOCIAL”: UMA ANÁLISE DO ENCARCERAMENTO FEMININO A PARTIR DO CENTRO DE REEDUCAÇÃO FEMININO “MARIA JÚLIA MARANHÃO” EM JOÃO PESSOA/PB	
Camila Luana Teixeira Freire Bernadete de Lourdes Figueiredo de Almeida	
DOI 10.22533/at.ed.4552021019	
CAPÍTULO 10	137
MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE DOS VALORES CULTURAIS DE UMA ORGANIZAÇÃO ATRATIVOS PARA ÀS MULHERES	
Inácio Ferreira Façanha Neto Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha	
DOI 10.22533/at.ed.45520210110	
CAPÍTULO 11	151
TRABALHO PRECARIZADO: OS EFEITOS NA SAÚDE DA CLASSE TRABALHADORA	
Jéssica Pereira Cosmo da Silva Larissa dos Santos Ferreira Bernadete de Lourdes Figueiredo de Almeida	
DOI 10.22533/at.ed.45520210111	
CAPÍTULO 12	162
O ADOECIMENTO DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA FABRIL EM TEMPO DE NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DOS USUÁRIOS DO CEREST/JP	
Jéssica Pereira Cosmo da Silva Bernadete de Lourdes Figueiredo de Almeida	
DOI 10.22533/at.ed.45520210112	

CAPÍTULO 13 174

COMPLIANCE: ENFRENTAMENTO DAS PATOLOGIAS CORRUPATIVAS E RESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS PELA CADEIA PRODUTIVA NO MUNDO DA MODA

Maira Angélica Dal Conte Tonial
Jacson Bacin Vicente

DOI 10.22533/at.ed.45520210113

CAPÍTULO 14 186

A DIMENSÃO TÉCNICO-OPERATIVA DO EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO SERVIÇO SOCIAL NO HOSPITAL GERAL DE TAPEROÁ: UM ESTUDO DE CASO

Roberta Clévia Malaquias de Oliveira
Anarita de Souza Salvador
Kátia Gerlânia Soares Batista

DOI 10.22533/at.ed.45520210114

CAPÍTULO 15 196

VIOLÊNCIA OBSTÉTRICA: UMA ANÁLISE JURÍDICA

Edinilza da Silva Machado Medeiros
Andréia de Oliveira Silva
Carlana Faria Rocha
Flávio Marcelo Rodrigues Bruno

DOI 10.22533/at.ed.45520210115

CAPÍTULO 16 205

PREVALÊNCIA DOS TIPOS DE VIOLÊNCIA FÍSICA AO LONGO DA VIDA E NOS ÚLTIMOS 12 MESES: ESTUDO EM UMA MATERNIDADE

Bruna Venturin
Franciéle Marabotti Costa Leite
Dherik Fraga Santos
Edleusa Gomes Ferreira Cupertino
Mariana Zoboli Ambrosim
Luíza Eduarda Portes Ribeiro
Jasmine Cristina Soares Xavier
Maria Luiza Cunha Santos
Joyce Ferreira Reis
Solange Drummond Lanna

DOI 10.22533/at.ed.45520210116

CAPÍTULO 17 215

PREVALÊNCIA DOS TIPOS DE VIOLÊNCIA SEXUAL PERPETRADA CONTRA MULHER

Mayara Alves Luis
Franciéle Marabotti Costa Leite
Ranielle de Paula Silva
Karina Rosa Paiva
Tamires Paulo Ceccon
Karina Fardin Fiorotti
Dherik Fraga Santos
Odelle Mourão Alves
Getúlio Sérgio Souza Pinto

DOI 10.22533/at.ed.45520210117

CAPÍTULO 18 225

VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA CONTRA A MULHER PERPETRADA PELO PARCEIRO ÍNTIMO NA VIDA E NO ÚLTIMO ANO

Franciéle Marabotti Costa Leite
Ranielle de Paula Silva
Mayara Alves Luis
Odelle Mourão Alves
Letícia Peisino Buleriano
Sthéfanie da Penha Silva
Gracielle Pampolim
Márcia Regina de Oliveira Pedroso
Fábio Lúcio Tavares

DOI 10.22533/at.ed.45520210118

CAPÍTULO 19 236

QUALIDADE DE VIDA DE ESTOMIZADOS: UMA INVESTIGAÇÃO QUALITATIVA

Maurício Almeida
Mauro Lúcio de Oliveira Júnior
Rodrigo Silva Nascimento
Keveenrick Ferreira Costa
Priscila Figueiredo Campos

DOI 10.22533/at.ed.45520210119

CAPÍTULO 20 251

MEDIAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: UMA OPÇÃO À AMPLIAÇÃO DA EFICIÊNCIA ADMINISTRATIVA

Fernanda Schuhli Bourges

DOI 10.22533/at.ed.45520210120

CAPÍTULO 21 266

GESTÃO ESTRATÉGICA E ORGANIZACIONAL: CONSIDERAÇÕES SOBRE EMPRESAS DOS SETORES FINANCEIRO E CERÂMICO

Andrey Teixeira
César Niero
Eduardo de Sousa Gaspar
Eduardo Pavan Rodrigues
Hildebrando da Rocha de Souza Neto
Ian Nunes
Jean Bergmam
João Vitor Correa Bressan
Larissa Pereira
Lucas Buratto
Marcelo Henrique Antonin
Richardy Willian Felisberto

DOI 10.22533/at.ed.45520210121

CAPÍTULO 22 284

GUIA ELETRÔNICO DESCRITIVO DAS ATRIBUIÇÕES E ATIVIDADES EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA CURITIBA/PR DESCRIPTIVE ELECTRONIC GUIDE OF DUTIES AND ACTIVITIES IN A PUBLIC INSTITUTION CURITIBA/PR

Patricia de Matos

DOI 10.22533/at.ed.45520210122

CAPÍTULO 23	290
CARACTERIZAÇÃO DAS PUBLICAÇÕES INTERNACIONAIS SOBRE CAPITAL PSICOLÓGICO (PSYCAP)	
Valeria Araujo Furtado	
DOI 10.22533/at.ed.45520210123	
SOBRE O ORGANIZADOR.....	309
ÍNDICE REMISSIVO	310

COMPLIANCE: ENFRENTAMENTO DAS PATOLOGIAS CORRUPTIVAS E RESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS PELA CADEIA PRODUTIVA NO MUNDO DA MODA

Data de aceite: 06/01/2020

Maira Angélica Dal Conte Tonial

Doutoranda pela Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), Mestre em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Professora no Curso de Direito da Universidade de Passo Fundo. Advogada. E-mail: mairatonial@upf.br - Lattes: <http://lattes.cnpq.br/021234431520090>

Jacson Bacin Vicente

Doutorando em Direito (URI), Mestre em Direito (UNISC), Especialista em Processo Civil e Constitucional (UPF). Professor no Curso de Direito da Universidade de Passo Fundo. Advogado. E-mail: jacsonvicente@upf.br - Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4712585551593875>.

RESUMO: A abordagem realizada no presente estudo, busca dirimir a aplicação da ferramenta *compliance* e sua utilização no mundo empresarial, demonstrando sua aplicabilidade nas relações laborais e suas vantagens, ao tempo em que analisa um segmento específico: a fabricação têxtil, onde denota-se a grande precarização das relações laborais, pela utilização de mão de obra análoga a condição de escravo. Almejando demonstrar a responsabilização na cadeia produtiva de grandes redes produtivas e como poderia a ferramenta, ser utilizada como alternativamente no combate desta patologia. Logo, por meio

das técnicas adequadas e efetivas, aborda-se a fortificação das estratégias para a erradicação da precarização das relações sociais e a ampliação do desenvolvimento de aplicativos legais que possam combater a reificação humana e realizar uma função social do próprio trabalho digno e humano.

PALAVRAS-CHAVE: Cadeia produtiva. Compliance. Enfrentamento. Moda. Patologias. Responsabilização.

COMPLIANCE: FACING CORRUPTIVE PATHOLOGIES AND LIABILITY OF COMPANIES BY THE PRODUCTION CHAIN IN THE WORLD OF FASHION

ABSTRACT: The approach taken in the present study seeks to solve the application of the compliance tool and its use in the business world, demonstrating its applicability in industrial relations and its advantages, while analyzing a specific segment: textile manufacturing, where it is denoted the large precarization of labor relations, by the use of labor analogous to the condition of slave. Striving to demonstrate accountability in the production chain of large productive networks and how could the tool be used as an alternative in the fight against this pathology. Therefore, through appropriate and effective techniques, the fortification of strategies

for the eradication of the precariousness of social relations and the expansion of the development of legal applications that can combat human reification and carry out a social function of the proper and human work itself.

KEYWORDS: Accountability. Compliance. Confrontation. Fashion. Pathologies. Productive chain.

INTRODUÇÃO

Observa-se, realizando uma análise no mundo do trabalho, que o mesmo tem passado por uma série de transformações, muitas delas ocasionadas por fenômenos econômicos e políticos que têm forçado a mudança estrutural na relação laboral.

Nesse sentido, objetiva-se com a presente pesquisa realizar uma abordagem sobre a cadeia produtiva no mundo na moda, especialmente na realidade pátria e as patologias que alcançam esse setor.

Sugere-se para tanto, como alternativa de combate à exploração da mão de obra e outras mazelas, a utilização da ferramenta da *compliance* nas relações trabalhistas, em especial nesse setor, discorrendo sobre seus benefícios.

A UTILIZAÇÃO DA *COMPLIANCE* COMO FERRAMENTA NAS RELAÇÕES LABORAIS

Para que se possa iniciar a discorrer sobre a aplicação da *compliance* nas relações de trabalho, em especial, na responsabilização pela cadeia produtiva no mundo da moda, necessário se faz, dar uma definição do conceito.

Para tanto, etimologicamente a palavra que tem origem anglo saxônica pode ser compreendida grosseiramente como "se cumpra", visto que se traduz pelo verbo "*to comply*". Num sentido um pouco mais aprimorado, poder-se-ia traduzir por "executar" ou "cumprir", e em sentido mais estrito "realizar aquilo que fora determinado".

Desta forma, juridicamente interpretando a expressão, seria possível ampliar ainda mais o alcance da mesma para atribuir a "*compliance*" a ideia de que a empresa que a adotar deverá como pautar-se a todos os preceitos legais, emanados pelo Estado, ou ainda, ajustado por particulares. Também, a necessidade de adotar procedimentos éticos que imputem a empresa e seus colaboradores uma imagem e um ambiente corporativo com reputação ilibada.

Neste sentido poder-se-ia atribuir a expressão de significado de "um conjunto de regras, padrões, procedimentos éticos e legais, que, uma vez definido e implantado, será a linha mestra que orientará o comportamento da instituição no mercado em que atua, bem como a atitude dos seus funcionários" (CANDELORO; RIZZO; PINHO, 2012, p. 30).

Assim, numa empresa que demanda a utilização de colaboradores para atingir seus objetivos o *compliance* pode ser uma bela ferramenta para nortear práticas corriqueiras. Baseada em determinações legais e contratuais e pautados sobretudo pela ética que deve nortear as relações será possível resolver a gestão de pessoas, desde o início do contrato de trabalho, seu desenvolvimento e encerramento do mesmo.

Toda empresa almeja ter junto ao seu público consumidor uma reputação adequada, que lhe gere confiabilidade, e que permita alçar desenvolvimento econômico aliado a sustentabilidade de suas ações. Os consumidores são ávidos pela aquisição de produtos de empresas que agem eticamente na condução de suas atividades.

Assim, em nada agrega ao material incorpóreo (imagem) da pessoa jurídica a pechade transgressora. Ainda mais se o bem lesado for direitos e garantias fundamentais. Como por exemplos direitos trabalhistas.

Por esse motivo, embasados em documentos internacionais e recentemente documentos nacionais, as empresas brasileiras passaram a preocupar-se com a adoção de medidas para erradicação da corrupção e práticas fomentadoras de transparência no meio social (exemplo do que foi referido, é a edição da Lei 12.846/13, que fora nominada como "lei anticorrupção", que traz em seu bojo descrições sobre cooperação de empresas com o poder público¹). Também poder-se-ia trazer a Lei 13.303/2016, que em seu bojo trata do estatuto jurídico da empresa pública, sociedade de economia mista e suas subsidiárias, que abordam a temática.

Ainda, em termos nacionais, seriam exemplos do referido a Portaria de número 750, que instituiu o Programa de Integridade da Controladoria-Geral da União e a de número 784, trazendo Programa de Fomento à Integridade Pública (PROFIP), demonstrando a preocupação com a gestão de risco e a imagem dos órgãos governamentais. Da mesma forma em maio de 2016 agregou-se a mais esses instrumentos a Instrução Normativa Conjunta n.º 01, que trouxe em suas bases a necessidade de adoção de práticas sustentáveis de controles internos.

Desta forma iniciou-se uma caminhada que ganha cada vez mais adeptos no país, pois a necessidade de uma boa imagem, aliada a necessidade de redução de conflitos torna-se terreno fértil para o meio público atender seus ditames sociais e no meio privado para as empresas brasileiras que desejam expandir seus negócios para além-fronteiras.

Nesse sentido Oliveira e Rezende afirmam “programas “*compliance*” não são legalmente obrigatórios às empresas, mas servem para diminuir os riscos na responsabilidade das organizações comerciais dos atos praticados pelos seus

¹ Lei nº 12.846/2013 em seu artigo 7º [...] serão levados em consideração na aplicação das sanções: VIII - 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.

funcionários ou dirigentes" (OLIVEIRA; REZENDE, 2016, p. 34). E no que tange a responsabilização social torna-se ferramenta de grande valia para minimização de conflitos.

Assim, tanto para as pessoas jurídicas de direito público, quanto para as empresas que necessitam boas técnicas de governança a *compliance* apresenta-se com uma faceta preventiva na formação de conflitos, pois a dotação de comportamentos adequados evita o desvio, bem como na faceta repressiva, que apoios instaurados a demanda atua diretamente na redução da complexidade. Assim Ferreira "Seu objetivo não é o de reprimir comportamentos desviados, mas de preveni-los e, quando já ocorridos, remediar os efeitos danosos de tanto."(2016, p. 12).

Da mesa forma, como objetivo "“O *compliance* possibilita o combate à corrupção, reduz o número de ações judiciais e processos administrativos, assim como os riscos de perdas financeiras decorrentes dos danos à imagem ou reputação da empresa” (COLOMBO; SCHWARTZ, 2015, p. 2).

Neste sentido, partindo-se do pressuposto de que em uma empresa seu maior patrimônio consiste nos colaboradores que nela laboram pode-se aquilatar quanto importante é a adoção de uma *compliance* que possibilite a minimização de conflitos. A adoção de práticas de condutas pautadas na ética auxilia a complexidade que ronda as relações interpessoais.

O *compliance* envolve questão estratégica e se aplica a todos os tipos de organização, visto que o mercado tende a exigir cada vez mais condutas legais e éticas, para a consolidação de um novo comportamento por parte das empresas, que devem buscar lucratividade de forma sustentável, focando no desenvolvimento econômico e socioambiental na condução dos seus negócios. (FERREIRA, 2016, p. 12).

Sabe-se que a rotina das empresas é permeada de pequenos conflitos envolvendo o setor pessoal. Assim que poderia ser uma boa alternativa a implementação de novos ditames em pratica rotineiras laborais.

Condutas inadequadas que geram desgastes pessoais e a imagem da empresa em anda agregam os mecanismos laborais, que devem desenhar-se em clima favorável para que a criatividade possa aflorar e para que para que o colaborador possa sentir-se motivado em prestar serviços à empresa, tornando-se assim cada vez mais produtivo no meio empresarial.

Somente assim a empresa demonstra uma relação sustentável com seus colaboradores e com a sociedade que está inserida. Assim, contextualizando um pouco a ideia:

Sustentabilidade é toda a ação destinada a manter as condições energéticas, informacionais, físico-químicas que sustentam todos os seres vivos, especialmente

a Terra viva, a comunidade de vida e a vida humana, visando sua continuidade e ainda atender as necessidades da geração presente e das futuras, de tal forma que o capital natural seja mantido e enriquecido em sua capacidade de regeneração, reprodução e coevolução. (BOFF, 2012, p. 107).

Desta forma, a adoção de regras de *compliance*, como forma integrante das rotinas trabalhistas fariam com que o enfrentamento de problemas frequentes fossem minimizados. Pois ao disciplinar o comportamento esperado e ao adotar a aplicação de todas as medidas legais, a relação laboral tende a se tornar menos conflituosa. Assim pode-se afirmar que práticas reiteradas de condutas íntegras, honestas e legais, por parte de funcionários e gestores fazem com que a empresa possa agir com transparência junto ao seu entorno, irradiando assim credibilidade e evitando exposições negativas e reprováveis socialmente.

Assim "O descumprimento da legislação nacional e internacional pelas empresas pode trazer efeitos prejudiciais à imagem e reputação da empresa, especialmente quando a conduta violar padrões socialmente aceitos." (CORREIA, 2018, p. 2).

A manutenção da empresa do mercado consumidor e sua expansão ficará sempre atrelada a sua imagem de confiabilidade. Por esse motivo, o gestor não deve se limitar apenas a detectar o problema laboral, pois precisa agir preventivamente, por meio de instrumentos que evitem o conflito, facilitando e reduzindo as complexidades para resolução do mesmo.

No que tange as relações laborais, seria de grande valia as empresas, para proteção de seu patrimônio social a adoção de padrões de conduta e a criação de códigos de ética que possam atuar na prevenção de litígios. Mesmo porque, o trabalho deve ser sempre valorizado em sua essência, e não ser considerado mero objeto, passível de negociação irrestrita, assim

O trabalho humano passa a ser negociado como mercadoria, sujeito a lei da oferta e procura, a degradação ambiental passa a ser uma constante, fortunas imensas se acumulam, os extremos sociais se acirram, a violência cresce, a fome a miséria e a morte rondam a sociedade. (GORCZEWSKI, 2012, p. 25).

Desta forma, necessário para esse contexto se faz que o colaborador ao adentrar na empresa esteja bem ciente do modo como aquela pessoa jurídica espera que as atividades técnicas sejam exercidas, bem como, qual o comportamento esperado para aquele colaborador que passa a integrar o quadro funcional.

Bem como, ao gestor, o devido cumprimento do ordenamento jurídico nacional e internacional e pactos firmados, aliados a padrões de honestidade e conduta adequada pautariam e evitariam mazelas nesta relação.

Ocorre, no entanto, que em algumas oportunidades a empresa opta por terceirizar serviços. Nesse momento permite que funcionários não contratados realizem atividades inerentes ao seu funcionamento, em detrimento de seus contratados.

Contemporaneamente o Brasil adotou a Lei 13.429/17 como marco para a possibilidade de as empresas terceirizarem sua atividade fim, derrotando assim a antiga sumula 331 do TST² que possibilitava a terceirização às atividades de suporte, tais como vigilância, limpeza e atividade-atividade.

Visando sobretudo reduzir custos e agilizar o processo produtivo as empresas optam por transferir parte de sua produção para outra pessoa jurídica, hipótese em que "joga para fora" parte da confecção de seu produto. Assim "Terceirização é um processo de transferência, dentro da firma (empresa-origem), de funções que podem ser executadas por outras empresas (empresa-destino)." (GUIMARÃES, 1993, p. 8).

Ocorre no entanto, que não raras as vezes, a empresa intermediadora de mão-de-obra não adota práticas sustentáveis de relações laborais, fugindo ao princípios constitucional que afigura a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado, agindo erroneamente, pois como afirma Fiorillo (2009, p. 393) que "se valoriza o trabalho humano, porquanto este é direito social fundamentador da ordem econômica e financeira."

Assim, tecendo críticas a adoção de tal sistemática "Uma das maneiras centrais de o capital repor suas taxas de lucro é por meio do aumento da exploração da força de trabalho. Tal aumento assume distintas formas. Percebemos, atualmente, uma dessas formas: a terceirização." (SOUSA; SOBRAL; MACAMBIRA, 2018. p. 91).

Da mesma forma, dos ditames internacionais que preconizam a necessidade de adoção de condutas que levem em consideração a concepção de trabalho decente, fugindo assim a da ideia de que a força laboral é uma mera mercadoria, mas apoiado nos princípios constitucionais de valorização do trabalho. Criticando o atual sistema de terceirização de mão de obra Fonseca (FONSECA, 2018, p. 96), assim define

Terceirizar atividade-fim não é terceirizar. É intermediar mão de obra, *merchandise*. É alugar ser humano, o que é repudiado em todos os cantos do planeta. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) não aceita a *merchandise*, como ficou explícito na Declaração de Filadélfia, pois o homem não é mercadoria.

2 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - 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.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Assim que, a terceirização seria justificável, entende a autora, naquelas atividades onde a empresa não possui a expertise, daí sim contaria com o auxílio de uma terceira. Porém, em atividades finalísticas que compõe a essência da empresa não passaria de uma forma de precarizar as atividades laborais.

Agindo desta forma, leva-se em conta apenas o valor econômico, a redução de custos. Ocorre que, isso não interessa ao meio social, não sendo considerado como desenvolvimento, já que "O desenvolvimento diz respeito a transformar a vida das pessoas, não apenas as economias.". (STIGLITZ, 2007, p. 23).

Isso se justifica a medida em que dados trazidos pelo Dieese³ (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) e MPT (Ministério Público do Trabalho), evidenciam a fragilização do empregado terceirizado.

Quando se prioriza o valor econômico, no caso a redução do custo, em prol da melhoria de condições de trabalho, está deflagrado um processo de crise civilizatória, como bem aquilatado por Dowbor, assim "Trata-se de uma disritmia sistêmica, um desajuste nos tempos. Este desafio tem sido corretamente conceituado como crise civilizatória." (2017, p. 09).

A fragilização do terceirizado (em relação ao contratado) denota-se em situações como: salário menor, piores condições de trabalho, ausência de representatividade (consequentemente pequeno poder negocial com o empregador) e sistema de saúde e proteção enfraquecidos (podendo gerar maior incidentes relacionados a acidentes de trabalho), dentre outros.

Assim que no próximo tópico, passar-se-á a abordar a responsabilização das empresas no trabalho terceirizado, valendo-se um segmento específico, qual seja, o da moda, e como a *compliance* pode ser uma ferramenta efetiva neste processo de proteção de direitos sociais.

RESPONSABILIZAÇÃO EMPREGADOR NA CADEIA PRODUTIVA DO MUNDO DA MODA

Como exposto acima, o mundo contemporâneo apresenta-se altamente complexo e com consumidores muito exigentes, que almejam consumir produtos que forma produzidos de forma sustentável com respeito aos preceitos fundamentais respeitados em sua cadeia produtiva.

Nesse sentido o dever de transparência é intrínseco ao processo consumerista, e a necessidade do gestor de ter ferramentas que lhe auxiliem nesse momento são primordiais. Por esse motivo passar-se-á a responsabilização do empregador que toma serviços terceirizados na confecção de suas atividades.

Assim, prevê a legislação que a responsabilidade no caso de terceirização (agora

3 Fonte: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>

permitida inclusive em atividade fim, conforme ratificado pelo STF) é subsidiária à empresa contratante. Ou seja, em caso de eventual reclamação trabalhista a empresa contratante pagará, somente, em caso de inadimplemento da empresa contratada, bem como, diante a inexistência de bens suficientes ao adimplemento da execução.

Da mesma forma, em homenagem ao princípio da primazia da realidade, em sendo detectada a presença dos requisitos: pessoalidade e subordinação, afigura-se possível ao magistrado o reconhecimento da ilicitude (terceirização), autorizando a declaração do vínculo empregatício direto entre o funcionário terceirizado e a empresa contratante.

A implantação de políticas flexibilizadoras e desregulamentadoras em ocasionado um desmonte no mundo do trabalho, pois como assevera Ribeiro: "É isso que vem ocorrendo com os processos de globalização neoliberal e de democratização restritiva: a lógica da acumulação do mercado anula o papel ativo das pessoas". (2007, p. 123).

Assim entendeu o Ministro Luiz Roberto Barroso em seu voto, favorável a terceirização na ADPF 324 e RE 958.252, que a mesma não precariza as relações de trabalho, somente o exercício abusivo de sua contratação. Para o mesmo " os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador" devendo ser observado : "I) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e II) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993)."⁴

Segundo o mesmo estariam compatibilizados os princípios da livre iniciativa, da livre concorrência, bem como da dignidade humana do trabalhador, garantidos assim os direitos trabalhistas assegurados pela Constituição o direito de acesso do trabalhador à previdência social à proteção à saúde e à segurança no trabalho.⁵

Ocorre, no entanto, que será possível rastrear a cadeia produtiva e em caso de inadimplência buscar o ressarcimento e a responsabilização por eventuais sonegações de direitos trabalhistas.

No Brasil, fenômeno lamentável, envolvendo processos de terceirização, tem chamado atenção do Ministério Público do Trabalho, qual seja: o resgate de trabalhadores em condições análogas a de escravos⁶, laborando no setor têxtil. A

4 Fonte: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/8/art20180823-04.pdf>

5 Entendimento do Ministro Barroso "1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à tomadora do serviço: I) zelar pelo cumprimento de todas as normas trabalhistas, de seguridade social e de proteção à saúde e segurança do trabalho incidentes na relação entre a empresa terceirizada e o trabalhador terceirizado; bem como II) assumir a responsabilidade subsidiária pelo descumprimento de obrigações trabalhistas e pela indenização por acidente de trabalho, bem como a responsabilidade previdenciária, nos termos do art. 31 da Lei 8.212/1993". <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2018/8/art20180823-04.pdf>

6 Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restrin-

indústria da moda que mata!

Cumprido ressaltar que a escravidão de que se refere a contemporaneidade está associada a condições degradantes que comprometem a dignidade do trabalhador e afrontam qualquer similitude com a promoção do trabalho decente que tanto se preocupa a OIT (Organização Internacional do Trabalho) em suas campanhas.

O instituto Global Slavery Index divulgou recentemente dados atualizados sobre o processo de escravidão contemporânea enfrentado pelo mundo, destacando-se o Brasil⁷(denotando grande quantidade de ocorrências que envolvem o setor rural). Porém o foco do presente estudo é o setor têxtil e nesse contexto apurou-se que a moda é a segunda categoria de exportação que mais explora o trabalho forçado. Segundo dados do MPT esse segmento no Brasil, ensejou a abertura de 34 operações (de 2003 a 2014)⁸, sendo que dessas atividades foi possível a redenção de 452 costureiros que viviam em situação exploratória.

Na grande maioria dos casos apurados a situação era a mesma: trabalhadores estrangeiros que foram aliciados com promessas de uma vida melhor e vieram parar em locais insalubres, sujeitos a trabalhos forçados, cumprindo jornadas exaustivas, em condições degradantes e retidos por dívidas contraídas pelo transporte, habitação e alimentação.

Poder-se-ia destacar vários casos, mas opta-se por apenas mencionar o caso Zara (2011) no qual foram resgatados sessenta e sete trabalhadores (bolivianos e peruanos), em São Paulo. A escolha deste caso foi proposital a medida em que a marca tem renome internacional e deveria preocupar-se com sua cadeia produtiva⁹. Na oficina em que se realizou a operação os trabalhadores eram obrigados a confeccionar em média trinta peças por hora.

Relevante que destaque, que nesta oportunidade a empresa firmou TAC (Termo de Ajustamento de Conduta), obrigando-se a melhorar suas condições de trabalho e assim propiciar um trabalho decente. Ocorre, no entanto, que o acordo foi descumprido e a empresa foi condenada ao pagamento de uma multa de cinco milhões de reais.

Por este fato, novamente Ministério Público do Trabalho e a empresa supracitada realizaram nova pactuação. Novo Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) foi firmado em 2017, pois como referido houve a "efetiva constatação de trabalho em condições análogas à de escravo nos fornecedores e terceiros da empresa compromissada".¹⁰

gindo, 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

7 Fonte: <https://www.globalslaveryindex.org/2018/findings/country-studies/brazil/>

8 Fonte: https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2016/06/Fasc%C3%ADculo-Confec%C3%A7%C3%A3o-Textil_Final_Web_21.01.16.pdf

9 Fonte: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-05/mpt-amplia-responsabilidade-juridica-da-zara-sobre-cadeia-produtiva-da-marca>

10 Fonte: <https://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/zara-vai-pagar-r-5-milhoes-por-descumprir-com-promisso-com-o-mpt.ghtml>

As empresas que se envolvem neste tipo de escândalo costumam alegar não ter responsabilidade alguma sobre o fato ocorrido. Segundo sustentam, por não serem empregados direitos não podem ser atribuídas a estas eventuais irregularidades cometidas.

Porém esse não parece ser o melhor entendimento, pois se a marca é beneficiária do resultado final (produto confeccionado) e vendido aos seus consumidores, deve a mesma ser responsabilizada por todo o processo produtivo do mesmo. Entendimento este compactuado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério Público do Trabalho (MPT) e pela Justiça do Trabalho, inclusive de nosso estado, cuja ementa cita-se:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADOR DE SERVIÇOS. Sendo o Direito do Trabalho protetivo, não se cogita que o trabalhador, que é o economicamente mais frágil, permaneça sem a contraprestação do trabalho executado, admitindo-se que ele busque seus direitos contra seu real empregador ou mesmo junto aos beneficiários de seu trabalho. Aplicável ao caso a Súmula 331, itens IV e VI, do TST.¹¹

A ementa serve como referência à medida que no caso analisado pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 4^o Região, discute a responsabilização da Lojas Renner no processo produtivo. A empresa, em outras ocasiões, também foi demandada junto ao Poder Judiciário e o resultado também foi similar assim:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. LOJAS RENNER. Comprovada a ingerência da reclamada LOJAS RENNER S/A no processo produtivo da primeira reclamada (BRENDLER CONFECÇÕES LTDA.), não há como considerar que a relação mantida entre essas empresas constituía mera relação comercial. Evidenciada a terceirização de serviços, a tomadora responde, subsidiariamente, pelos créditos reconhecidos à reclamante, conforme entendimento firmado na Súmula 331, IV, do TST.¹²

Desta forma, fatos como estes que demonstram o desrespeito as relações laborais maculam a imagem da empresa, gerando situação desagradável a marca.

Assim, nas reflexões de Morin, a fragilidade nas relações laborais torna-se latente. “De maneira geral, trata-se de reinserir a economia no social, no cultural, no humano, o que significa, fundamentalmente, colocar a economia em seu devido lugar como meio, e não como fim último da atividade humana.” (2013, p. 155). Neste sentido, a fim de coibir tais mazelas, que se entende ser a *compliance* no direito laboral uma ferramenta apta a prevenir tais situações. E em caso de já ter ocorrido, poderá a mesma minimizar os impactos causados pelo indigno ato.

11 PROCESSO nº 0020346-04.2017.5.04.0304 (RO) RECORRENTE: VERA REGINA DA SILVEIRA CARVALHO, RECORRIDO: OPEN GR INDUSTRIA DE CONFECÇÕES LTDA - EPP, LOJAS RENNER S.A. RELATOR: KARINA SARAIVA CUNHA, julgado em 16.08.2018, desembargadora KARINA SARAIVA CUNHA

12 Fonte: TRT da 4^a Região, 5^a Turma, 0020660-12.2016.5.04.0521 RO, em 24/05/2018, Desembargador Clovis Fernando Schuch Santos

CONCLUSÃO

O presente estudo teve por intuito realizar, inicialmente, uma abordagem a ferramenta da *compliance* e sua utilização no mundo empresarial, oportunidade em que se pode demonstrar sua aplicabilidade as relações laborais e suas vantagens.

Na sequência foi possível a análise de um segmento específico, qual seja, fabricação têxtil, onde denota-se a grande precarização das relações laborais, pela utilização de mão de obra análoga a condição de escravo.

Nesse sentidofoipossível discorrer sobre a responsabilização na cadeia produtiva as grandes redes ecomo forma alternativa no combate desta patologia foi ofertada a utilização da ferramenta da *compliance*.

Assim, por meio de técnicas adequadas e efetivas, busca-se a fortificação de estratégias para a erradicação da precarização das relações sociais, para que o desenvolvimento seja efetivamente sustentável e atenda aos anseios sociais.

REFERÊNCIAS

BOFF, Leonardo. **Sustentabilidade: o que é: o que não é**. Petrópolis: Vozes, 2012.

BRASIL, Aroldo Guimarães. **A Empresa e a Estratégia da terceirização. ERA – Revista de Administração de Empresas**, V. 33, Nº 2, Pág. 6-11. São Paulo, março/abril. 1993.

CANDELORO, Ana Paula P.; RIZZO, Maria Balbina Martins de; PINHO, Vinícius. **Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo**. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012.

COLOMBO, Caroline Pennachi, SCHWARTZ, Gustavo. **Lei anticorrupção reafirma importância do compliance para a qualidade da imagem de uma empresa**. (Artigo) Publicado em: set. 2015. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/42719/lei-anticorruptao-reafirma-importancia-do-compliance-para-a-qualidade-da-imagem-de-uma-empresa>. Acesso em: 14/03/2019.

DOWBOR, Ladislau. **A era do capital improdutivo: Por que oito famílias têm mais riqueza do que a metade da população do mundo?** São Paulo: Autonomia Literária, 2017.

FERREIRA, Daniel. **A importância do controle cidadão nos programas de integridade (compliance) das empresas estatais com vistas ao desenvolvimento nacional**. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Juridica-UNICURITIBA_n.45.07.pdf. Acesso em: 14/03/2019.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de Direito Ambiental Brasileiro**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

FONSECA, Vanessa Patriota da. **Terceirizar atividade-fim é alugar trabalhador**. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180215_terc_do_trab_no_brasil_novas_e_dist_persp_para_o_debate_cap_05.pdf. Acesso em: 14/03/2019.

GORCZEWSKI, Clovis. **A Iniludível Necessidade de um Estado Interventivo para Garantir, através da educação, a plena concretização dos direitos humanos no imprescindível Estado Liberal**. Direitos Humanos e Participação Política, vol. 3, Porto Alegre: Imprensa livre, 2012.

MARTIN, Nuria Beloso. **Los Derechos Sociales en Tiempos de Crisis: un Nuevo Reto para el Estado Social.** Direitos Humanos e Participação Política, vol. 3, Porto Alegre: Imprensa livre, 2012.

MORIN, Edgar. **A Via: para o futuro da humanidade.** Tradução de Edgard de Assis Carvalho e Mara Perassi Bosco. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2013.

OLIVEIRA, Anderson Nogueira; REZENDE, Tiago Antunes. **Programa “compliance” socioambiental pelas empresas brasileiras:** possibilidade jurídica deste instrumento para efetivação do princípio da fraternidade pelo capitalismo humanista. Direito, economia e desenvolvimento sustentável [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UdelaR/ Unisinos/URI/UFSM /Univali/UPF/FURG. 2016.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. **Compliance e Lei Anticorrupção.** Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p87.pdf. Acesso em: 14/03/2019.

SOUSA, Fernando Pires de; SOBRAL, Fábio Maia; MACAMBIRA Júnior. **Terceirização no processo de acumulação capitalista, suas imbricações com as formas de trabalho produtivo e improdutivo e manifestações.** Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180215_terc_do_trab_no_brasil_novas_e_dist_persp_para_o_debate_cap_04.pdf. Acesso em: 14/03/2019.

STIGLITZ, Joseph E. **Globalização: como dar certo.** Tradução Pedro Maia Soares. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acm Neto 46, 65

Administração pública 27, 34, 179, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 284, 285, 292, 297, 298, 306

Amazônia legal 14, 16, 20, 23, 24, 25

B

Bibliometria 290

C

Capital psicológico 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 300, 306, 307, 308

Ciências sociais aplicadas 88, 266, 267

Comportamento organizacional positivo 290, 291, 293, 294, 300, 306

Comunicação 10, 111, 159, 214, 217, 255, 259, 265, 284, 285, 286, 288, 289

Consenso 52, 54, 71, 251, 255, 256, 259, 261, 263

Crescimento 15, 16, 17, 18, 20, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 48, 59, 67, 68, 69, 73, 143, 148, 165, 224, 268, 274, 276, 277, 289, 307

D

Delitos sexuais 215

Desenvolvimento 1, 4, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 30, 32, 33, 37, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 58, 59, 61, 63, 65, 69, 72, 86, 89, 95, 97, 98, 99, 101, 128, 141, 147, 148, 154, 158, 174, 176, 177, 180, 184, 185, 188, 196, 206, 226, 234, 240, 251, 265, 271, 274, 281, 282, 287, 291, 292, 293, 294, 295, 306

Desigualdade 5, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 38, 41, 42, 43, 44, 47, 49, 50, 128, 129, 131, 134, 210, 211, 222, 231

Direito penal e violência obstétrica 197, 198

Direitos das mulheres 197, 198

E

Educação 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 27, 30, 43, 46, 49, 51, 52, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 91, 95, 99, 100, 109, 111, 130, 133, 134, 140, 146, 149, 184, 195, 212, 214, 221, 225, 230, 231, 232, 233, 234, 236, 249, 251, 283, 290, 303, 306

Eficiência 9, 30, 35, 39, 43, 49, 167, 251, 252, 253, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 272

Empresas atrativas 137

Enfrentamento da pobreza 46, 48

Engenharia de produção 266, 267, 282

Epidemiologia 196, 205, 206, 213, 215, 223, 225, 234

Estomizados 236, 237, 238, 240, 242, 245, 246, 248, 249

Estratégia 25, 52, 53, 55, 64, 83, 166, 184, 223, 231, 234, 267, 268, 269, 270, 271, 273, 275, 276, 280, 281, 282

Exercício profiíssional 186

G

Gestão e mapeamento de processos 284

Guia descritivo de atividades 284

I

Industria cerâmica 267

L

Legalização 112, 113, 119, 122, 123

Longevidade 14, 16, 18, 19, 20, 22, 23, 24

M

Maus-tratos conjugais 205, 215, 226

Mediação 189, 251, 252, 255, 256, 259, 260, 261, 263, 265

Mercado financeiro 267, 273, 275

Mulheres no mercado de trabalho 137, 140, 143

N

Negação de direitos 135, 151

O

Organizacional 49, 137, 138, 141, 142, 146, 148, 149, 150, 155, 266, 267, 271, 272, 273, 281, 282, 284, 285, 286, 287, 290, 291, 293, 294, 295, 296, 300, 303, 306, 307

Ostomia 236, 239, 249, 250

P

Participação 9, 26, 27, 34, 49, 91, 92, 110, 138, 140, 156, 184, 185, 217, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 259, 260, 261, 262, 263, 268, 272, 280, 281, 286

Patriarcalismo 112

Pesquisa qualitativa 53, 102, 143, 236, 240, 249, 272, 283

Pobreza 16, 17, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 128, 129, 133, 135, 136, 237

Política da saúde 186

Precarização do trabalho 151, 153, 172

Psicologia positiva 290, 291, 293, 294, 307

Psycap 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296

Q

Qualidade de vida 15, 17, 18, 32, 138, 146, 197, 211, 236, 237, 238, 240, 241, 242, 245, 246, 248, 249, 250, 292

R

Renda 2, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 58, 59, 62, 63, 73, 79, 92, 134, 169, 170, 216

S

Saúde do trabalhador 151, 152, 153, 154, 157, 162, 163, 167, 168, 171, 172, 173

Serviço social 64, 126, 127, 136, 152, 160, 172, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 214, 309

U

União homoafetiva 112, 113, 114, 115, 117, 124, 125

V

Valores culturais 137, 138, 139, 141, 142, 144, 146, 148

Violência 95, 131, 134, 135, 136, 178, 182, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235

Violência contra a mulher 205, 206, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 217, 218, 222, 223, 225, 226, 227, 232, 233, 234, 235

Violência de gênero 131, 197, 212, 213, 215, 219, 220, 222, 223, 226, 233, 234

Violência doméstica 206, 211, 212, 213, 214, 215, 219, 226, 230, 231, 233, 234, 235

Violência no parto 197, 198, 204

Violência obstétrica 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204

Violência por parceiro íntimo 205, 210, 214, 226, 231, 233, 235

 **Atena**
Editora

2 0 2 0