



O DIREITO EM PERSPECTIVA

ADAYLSON WAGNER SOUSA DE VASCONCELOS
(ORGANIZADOR)



O DIREITO EM PERSPECTIVA

ADAYLSON WAGNER SOUSA DE VASCONCELOS
(ORGANIZADOR)

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Gabriel Motomu Teshima

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. 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.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial**Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador
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. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Prof^o Dr^a Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof^o Dr^a Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Prof^o Dr^a Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Prof^o Dr^a Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
Prof^o Dr^a Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^o Dr^a Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais
Prof^o Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^o Dr^a Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Prof^o Dr^a Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Prof^o Dr^a Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^o Dr^a Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^o Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^o Dr^a Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Yaiddy Paola Martinez
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizador: Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

D598 O direito em perspectiva / Organizador Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2022.

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
ISBN 978-65-258-0030-1
DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.301222203>

1. Direito. 2. Leis. 3. Constituição. I. Vasconcelos, Adaylson Wagner Sousa de (Organizador). II. Título.

CDD 340

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná – Brasil
Telefone: +55 (42) 3323-5493
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br



DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



APRESENTAÇÃO

Em **O DIREITO EM PERSPECTIVA**, coletânea de vinte e nove capítulos que une pesquisadores de diversas instituições, congregamos discussões e temáticas que circundam a grande área do Direito a partir de uma ótica que contempla as mais vastas questões da sociedade.

Temos, no presente volume, seis grandes grupos de reflexões que explicitam essas interações. Neles estão debates que circundam estudos do direito; estudos da violência, do direito penal e da justiça restaurativa; estudos em direito do trabalho; estudos em direito ambiental; direito e tecnologia; além de outras temáticas.

Estudos do direito traz análises sobre liberdade, direitos humanos, direito achado na rua e análise econômica do direito.

Em estudos da violência, do direito penal e da justiça restaurativa são verificadas contribuições que versam sobre violência de gênero, medidas sancionatórias, investigação criminal, neurociência e comportamento criminoso, violência doméstica, inquérito policial e justiça restaurativa.

Estudos em direito do trabalho aborda questões como exploração do trabalho, terceirização e compliance, mulher negra e mercado de trabalho.

Estudos em direito ambiental contempla discussões sobre impactos ambientais e maus-tratos a cães e gatos.

Direito e tecnologia traz conteúdos de modelos de cidade inteligente, valoração da culpa e acesso à justiça.

No quarto momento, outras temáticas, temos leituras sobre educação, saúde, seletividade tributária, contratos, proteção autoral e direito do mar.

Assim sendo, convidamos todos os leitores para exercitar diálogos com os estudos aqui contemplados.

Tenham proveitosas leituras!

Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

AS TRÊS CONCEPÇÕES DE LIBERDADE NA OBRA O “O DIREITO DE LIBERDADE” DE AXEL HONNETH

Elisandro Desmarest de Souza

Fernando Danner

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3012222031>

CAPÍTULO 2..... 12

O FENÔMENO *SHITSTORM* E O SEU POTENCIAL DE VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS NA SOCIEDADE PÓS-MODERNA

Alexsander Honorato de Souza

Geel Wanderson Araújo Coelho

Osvaldo Vanderley de Sousa Junior

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3012222032>

CAPÍTULO 3..... 24

O DIREITO ACHADO NA RUA: BREVES COMENTÁRIOS SOBRE OS DIFERENTES TIPOS DE DIREITO

Josué Carlos Souza dos Santos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3012222033>

CAPÍTULO 4..... 34

CONTEXTUALIZAÇÃO E RELEVÂNCIA DA ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO PARA SOCIEDADE

Leydilene Batista Veloso

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3012222034>

CAPÍTULO 5..... 49

VIOLÊNCIA DE GÊNERO: HISTÓRICO, MIGRAÇÃO VENEZUELANA E PANDEMIA

Martha Klívia de Luna Torres

Rodrigo Bezerra Delgado

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3012222035>

CAPÍTULO 6..... 56

LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA PROCESADA EN EL ECUADOR

Paola Aycart Vicenzini Mata

María del Pilar Sánchez Ubilla

Teresa López Mendoza

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3012222036>

CAPÍTULO 7..... 66

A POSSIBILIDADE DE SUSPENSÃO DAS MÚLTIPLAS MEDIDAS SANCIONATÓRIAS INSTAURADAS SOB O MESMO CONTEXTO FÁTICO-PROBATÓRIO COMO CAMINHO

PARA MINORAR OS RISCOS DO BIS IN IDEM

Jean Colbert Dias

Anderson Ferreira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3012222037>

CAPÍTULO 8..... 85

OPERAÇÃO *EXCEPTIS*: UM ESTUDO DE CASO CONTEMPLANDO ANÁLISE DO MODELO DE INVESTIGAÇÃO CRIMINAL E ADOÇÃO DE BOAS PRÁTICAS PROCEDIMENTAIS

Antenor C Rego Neto

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3012222038>

CAPÍTULO 9..... 96

NEUROCIÊNCIA E O COMPORTAMENTO CRIMINOSO: IMPLICAÇÕES PARA O DIREITO PENAL

Pablo Martins Bernardi Coelho

Ana Beatriz Camargo

Marcella Ubeda Lui

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3012222039>

CAPÍTULO 10..... 107

A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA ENTRE CASAIS MILITARES E A APLICAÇÃO DOS INSTITUTOS PROTETIVOS DO DIREITO CASTRENSE

Jeferson Agenor Busnello

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220310>

CAPÍTULO 11..... 123

NULIDADES NO PROCESSO PENAL: O INQUÉRITO POLICIAL E SUAS “MERAS IRREGULARIDADES”

Samuel Antonio Aguiar Omena

Isabella Lira de Matos

Carlos Helder Carvalho Furtado Mendes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220311>

CAPÍTULO 12..... 134

JUSTIÇA RESTAURATIVA E A COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA: REFLETINDO SOBRE PROCESSOS DIALOGAIS E CULTURA DE PAZ

Marina Della Méa Vieira

Joana Patias Goi

Ester Eliana Hauser

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220312>

CAPÍTULO 13..... 147

A RELEVÂNCIA DA APLICABILIDADE DA JUSTIÇA RESTAURATIVA NA SOCIEDADE PONTAGROSSENSE: CAMINHOS E DESAFIOS

Fabiana Odete da Silva dos Santos

Gilmara Aparecida Rosas Takassi

Carla Simone Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220313>

CAPÍTULO 14..... 164

SOBRE O DIREITO A SER LIVRE: CONTORNOS HISTÓRICO-RACIAIS SOBRE A EXPLORAÇÃO DO TRABALHO E O EXEMPLO COMBATIVO DE DOM PEDRO CASALDÁLIGA NA LUTA PELA ERRADICAÇÃO ÀS FORMAS CONTEMPORÂNEAS DE ESCRAVIDÃO

Thaisy Perotto Fernandes

Ivo Canabarro

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220314>

CAPÍTULO 15..... 178

TERCEIRIZAÇÃO E COMPLIANCE TRABALHISTA: INSTRUMENTO DE PREVENÇÃO DE AÇÕES JUDICIAIS

Letícia Vasconcelos De Bortoli

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220315>

CAPÍTULO 16..... 188

UMA ANÁLISE JURÍDICA SOBRE A GUETIZAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO

Maria Isabel de Sousa Lopes

Patrícia Tuma Martins Bertolin

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220316>

CAPÍTULO 17..... 203

OS DESAFIOS E LIMITES DOS INSTRUMENTOS DE COMANDO E CONTROLE COMO FORMA DE REDUZIR OS IMPACTOS AMBIENTAIS

William Picoletto Fibrans

Ana Paula Coelho Abreu dos Santos

Neuro José Zambam

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220317>

CAPÍTULO 18..... 211

CRIME QUALIFICADO DE MAUS-TRATOS CONTRA CÃES E GATOS: REFLEXÕES SOBRE A LEI FEDERAL 14.064/2020

Nilsen Aparecida Vieira Marcondes

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220318>

CAPÍTULO 19..... 227

MODELOS DE CIDADE INTELIGENTE E EMPRESAS CAPITALISTAS DE PLATAFORMA MEDIADAS POR TECNOLOGIAS DIGITAIS

Joseane Kador Balestrim

Cleonice Alexandre Le Bourlegat

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220319>

CAPÍTULO 20	242
(H)Á DIFERENÇA NA VALORAÇÃO DA CULPA DE QUEM APENAS DISPONILIZA INFORMAÇÃO INVERIDICA NO AMBIENTE VIRTUAL?	
Natércia Daniela Alflen	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220320	
CAPÍTULO 21	249
O ACESSO À JUSTIÇA: “JUÍZO 100% DIGITAL” E OS DESAFIOS NO INTERIOR DO AMAZONAS	
Rayssa Lopes da Silva Tavares	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220321	
CAPÍTULO 22	256
DIREITO FUNDAMENTAL À EDUCAÇÃO SOB O PRISMA DA HISTÓRICA LEI 11.161/2005	
Giliarde Benavinito Albuquerque Cavalcante Virgulino Ribeiro Nascimento e Gama Graziani França Claudino de Anicézio Márcia Sepúlveda do Vale	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220322	
CAPÍTULO 23	264
O PAPEL DO PROFESSOR NA SOCIALIZAÇÃO DO CONHECIMENTO: TRANSMISSÃO OU PRODUÇÃO DO SABER?	
Celso Augusto Nunes da Conceição	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220323	
CAPÍTULO 24	275
JUDICIALIZAÇÃO DA SAÚDE NO MUNICÍPIO DE CATALÃO/GOIÁS: ANÁLISE DAS DEMANDAS JUDICIAIS ENTRE 2017 E 2021	
Mariana Coelho Cândido José Victor Assunção Emerson Gervásio de Almeida	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220324	
CAPÍTULO 25	287
CONSIDERAÇÕES ACERCA DA ESSENCIALIDADE NO PRINCÍPIO DA SELETIVIDADE TRIBUTÁRIA	
Gabriela Barbosa Rodrigues Giovana Fujiwara Nathan Gomes Pereira do Nascimento	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220325	
CAPÍTULO 26	301
CONTRATOS COLIGADOS	
Camila Nava Aguiar	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220326	

CAPÍTULO 27	335
PROTEÇÃO AUTORAL PARA MODELOS DE VESTUÁRIO? (AC. DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA NO CASO COFEMEL/G-STAR (C-683/17) DE 12.09.2019)	
Maria Victória Rocha	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220327	
CAPÍTULO 28	351
DIREITO DO MAR: O TRANSPORTE MARÍTIMO DE PRODUTOS IMPORTADOS E A APLICAÇÃO DA TECNOLOGIA COMO MEIO DE MITIGAR O IMPACTO AMBIENTAL MARINHO	
Anna Carolina Alves Moreira de Lacerda	
Edwiges Carvalho Gomes	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220328	
CAPÍTULO 29	359
DIREITOS HUMANOS NA AMAZÔNIA: O PRIMEIRO CASO DE JUSTIÇA TRANSFRONTEIRIÇA EM RONDÔNIA	
Paulo Cesar de Lara	
Gislaine Cunha Vasconcelos de Mello	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.30122220329	
SOBRE O ORGANIZADOR	367
ÍNDICE REMISSIVO	368

TERCEIRIZAÇÃO E COMPLIANCE TRABALHISTA: INSTRUMENTO DE PREVENÇÃO DE AÇÕES JUDICIAIS

Data de aceite: 01/03/2022

Data de submissão: 10/01/2022

Letícia Vasconcelos De Bortoli

Faculdade de Direito de Ribeirão Preto -
Universidade de São Paulo
Ribeirão Preto - São Paulo
<http://lattes.cnpq.br/9907012857447096>

RESUMO: A terceirização é uma prática fortemente utilizada por empresas brasileiras, especialmente às que visam uma especialização de sua mão-de-obra. Nessa perspectiva, ao terceirizar atividades, alguns tomadores de serviços possuem a equivocada impressão de estarem se isentando de responsabilidades para com o terceirizado por este ser contratado direto apenas da empresa prestadora de serviços. Contudo, a legislação assegura que o tomador de serviços apresenta responsabilidades com o terceirizado, haja vista que lucra com suas atividades. Assim, analisa-se o Compliance Trabalhista como instrumento que possibilita a prevenção de ações judiciais em face da tomadora de serviço, de forma que esta possa optar pela terceirização de forma segura e adequada, mitigando seus riscos e um possível passivo trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: Terceirização; Compliance Trabalhista; Ações Judiciais; Prevenção.

OUTSOURCING AND LABOR COMPLIANCE: INSTRUMENT FOR THE PREVENTION OF LAWSUITS

ABSTRACT: Outsourcing is a practice heavily used by Brazilian companies, especially those that aim to specialize their workforce. From this perspective, when outsourcing activities, some service takers have the mistaken impression that they are exempting themselves from responsibilities towards the outsourced because they are directly hired only from the service provider company. However, the legislation ensures that the service taker has responsibilities with the outsourced, given that they profit from their activities. Thus, Labor Compliance is analyzed as an instrument that enables the prevention of lawsuits against the service taker, so that they can opt for outsourcing in a safe and adequate manner, mitigating their risks and a possible labor liability.

KEYWORDS: Outsourcing; Labor Compliance; Lawsuits; Prevention.

1 | TERCEIRIZAÇÃO

1.1 Conceito

De acordo com Vólia Bomfin (2018, p. 90), a terceirização - também intitulada de exteriorização, desverticalização, subcontratação, intermediação de mão de obra, entre outros - trata-se de uma relação trilateral entre o empregado, a empresa prestadora de serviços - também denominada como empresa intermediadora ou empregador aparente ou

formal - e o tomador de serviço - ou empregador real ou natural -, na qual este contrata a prestadora de serviços e esta lhe disponibiliza o trabalhador, fazendo com que o contratante não tenha que estabelecer um vínculo empregatício com o funcionário.

A terceirização é um procedimento utilizado principalmente para a especialização de mão-de-obra, assim como mecanismo para reduzir custos da empresa tomadora de serviço, aumentar sua lucratividade e, como consequência, sua competitividade no mercado (LEITE, 2017, p. 338).

O ordenamento jurídico brasileiro dispõe sobre a terceirização na Lei nº 13.429/17, conhecida como Lei da Terceirização, a qual alterou dispositivos da Lei nº 6.019/74, que trata do trabalho temporário. A nova lei define então em seus artigos 4º e 5º o conceito de prestadora e tomadora de serviços:

Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.

Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei.

Uma das principais consequências advindas da promulgação da Lei nº 13.429/17 foi a autorização expressa da terceirização da atividade-fim, o que ampliou ainda mais a utilização desse procedimento no âmbito empresarial. Isso pois, previamente a tal lei, somente era autorizada a terceirização de atividade-meio pela tomadora de serviço, conforme dispunha o inciso III da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho:

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.

Nesse sentido, cumpre abordar a diferença entre atividade-meio e atividade-fim. A primeira é aquela que não se ajusta ao núcleo da dinâmica empresarial, não compondo a essência da dinâmica e tampouco contribuindo para o posicionamento da organização, sendo meramente atividades periféricas ao negócio. Já a atividade-fim compõe a essência de toda a dinâmica da empresa, sendo então atividade nuclear e definitiva (GODINHO, 2014, p.468).

A partir da legalização para terceirizar a atividade-fim, ocorreu uma forte expansão da terceirização no cenário empresarial brasileiro, tendo diversas empresas tornado-se adeptas a esse procedimento. Contudo, o ato de terceirizar atividade deve ser feito com o devido cuidado e análise principalmente por parte da tomadora de serviço, haja vista que esta, mesmo não contratando diretamente o trabalhador, não se ausenta de responsabilidades para com este, podendo então ser alvo de ações judiciais e sofrer de alto prejuízo financeiro advindo do passivo trabalhista.

Cumpra analisar, portanto, as situações de possível responsabilidade por parte da tomadora de serviço com o funcionário terceirizado.

1.2 Casos de responsabilidade solidária e subsidiária da tomadora de serviços

A jurisprudência compreende que o tomador de serviço, embora não contrate diretamente o trabalhador terceirizado, não pode se ausentar de toda e qualquer responsabilidade para com este, haja vista que se beneficia de seu trabalho. Nesse sentido, dispõem os incisos IV e VI da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho:

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.

(...)

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

Pela responsabilidade subsidiária compreende-se que a primeira a responder pela obrigação trabalhista será a empresa prestadora de serviços e, em caso de inadimplemento por parte desta, a tomadora de serviço responderá.

Contudo, há casos em que a responsabilidade entre as empresas tomadoras e prestadoras de serviços é solidária. Nesses casos, ambas as empresas são responsáveis pelo cumprimento integral da obrigação, não havendo ordem de cobrança.

Seriam então cenários de responsabilidade solidária a caracterização de terceirização irregular, a existência de grupo econômico, as hipóteses elencadas no parágrafo 3º do art. 5º-A da Lei nº 6.019/74 e as de dano extrapatrimonial.

A terceirização ilícita ocorre quando são fraudadas as disposições legais. Gustavo Cisneiros (2018) elenca seis hipóteses para essa ocorrência:

A terceirização será ilícita quando estiverem presentes a pessoalidade e a subordinação jurídica entre o trabalhador terceirizado e o contratante, hipótese também prevista na parte final do item III da Súmula 331 do TST.

A terceirização será ilícita quando o contratante utilizar os trabalhadores terceirizados em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços a terceiros (desvio de função, acúmulo de funções) – § 1º do art. 5º-A da Lei 6.019/1974.

A terceirização será ilícita quando a empresa prestadora de serviços a terceiros (empresa de terceirização) não atender aos requisitos previstos no 4º-B da Lei 6.019/1974.

A terceirização será ilícita quando um ex-empregado do contratante passar a prestar serviços para o mesmo empregador na qualidade de terceirizado antes do decurso do prazo mínimo de dezoito meses, contados a partir da rescisão, o que inclui o prazo do aviso prévio, trabalhado ou indenizado (OJ 82 da SDI-1) – 5º-D da Lei 6.019/1974.

A terceirização será ilícita quando a empresa prestadora de serviços a terceiros (empresa de terceirização) tiver como titulares ou sócios trabalhadores que tenham laborado, nos últimos dezoito meses, a contar do firmamento do contrato de terceirização, na qualidade de empregado ou trabalhador autônomo, para o contratante, salvo se já estiverem [aposentados].

A terceirização será ilícita quando o contrato de terceirização, firmado entre a empresa prestadora de serviços a terceiros (empresa de terceirização) e o contratante, não atender aos requisitos previstos nos incisos do 5º-B da CLT.

Em relação ao grupo econômico, sua definição e a responsabilidade solidária entre as empresas que o formam, o parágrafo 2º do artigo 2º da CLT dispõe:

Art. 2º (...) § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

No que concerne ao parágrafo 3º do artigo 5º-A da Lei nº 6.019/74, este diz respeito às condições do ambiente laboral para o trabalhador, sendo responsabilidade da tomadora quando o trabalhador exercer as atividades em suas dependências.

Art. 5º-A. (...) § 3º É 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.

Por fim, no artigo 223-E da CLT, está disposto que todos aqueles que tenham colaborado para a ofensa do bem jurídico tutelado são responsáveis pelo dano, o que possibilita, conseqüentemente, a responsabilidade da tomadora de serviços.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Logo, percebe-se que há diversos cenários em que a tomadora apresenta responsabilidade solidária com a prestadora, podendo, em caso de descuidos, ocorrer inúmeras ações trabalhistas que a prejudiquem, tanto no quesito financeiro quanto na imagem empresarial.

Em vista disso, insta salientar que temas como terceirização, responsabilidade solidária e subsidiária e tomador de serviço são de extrema frequência na Justiça do Trabalho, conforme imagem abaixo que expõe os assuntos mais recorrentes em ações no Tribunal Superior do Trabalho em junho de 2021. Isso mostra que ainda há uma forte incidência de ações judiciais envolvendo a temática, o que poderia ser evitado se a terceirização fosse feita com a devida análise e planejamento, poupando tanto as empresas quanto os trabalhadores caso tivesse sido implantado um programa de compliance eficiente.



Assuntos mais recorrentes no Tribunal Superior do Trabalho em junho de 2021. Dados atualizados disponíveis em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/assuntos-mais-recorrentes>

Assim, diante da responsabilidade da empresa tomadora e dos possíveis prejuízos em que essa pode incorrer, bem como o elevado número de ações envolvendo a temática, abordar-se-á o compliance trabalhista e seus mecanismos que possibilitam evitar ações judiciais, principalmente no contexto da terceirização.

2 | COMPLIANCE

O termo compliance tem origem no verbo em inglês to comply, o qual significa agir de acordo. Assim, como dispõe Lira (2014), manter a empresa em conformidade significa estar de acordo com leis e regulamentos externos e internos, segundo as atividades desenvolvidas pela empresa.

O compliance seria então um conjunto de procedimentos e boas práticas realizado no âmbito empresarial para identificar e classificar os riscos operacionais e legais, estabelecendo mecanismos internos de prevenção, gestão, controle e reação frente a estes (LIMA SILVA, PINHEIRO e BOMFIN, 2021, p. 50)

Assim, a estratégia de um sistema de compliance trata-se de uma prática corporativa, que pode ser realizada por um departamento interno da empresa ou de forma terceirizada. Objetiva analisar o funcionamento da companhia e assegurar que suas condutas estejam de acordo com as regras administrativas e legais, tanto externas quanto internas (FABIO CABBETE, 2017).

O Compliance, portanto, permite uma maior organização da empresa de forma que esta esteja alinhada com as normas, o que, envolvendo terceirização é ainda mais necessário, justamente porque o trabalhador não é contratado diretamente e porque a

tomadora considera, ao menos em tese, que a prestadora cumprirá com suas obrigações, podendo, porém, ser surpreendida e sofrer ações judiciais que podem ensejar alto passivo trabalhista.

Lima Silva, Pinheiro e Bomfin (2021, p. 677) abordam nesse ponto que a avaliação das hipóteses que seriam de possível terceirização e demais procedimentos preventivos concernentes a esse modelo devem ser objeto de especial e redobrada atenção. Ainda, exemplificam possíveis prejuízos às empresas pelo descumprimento da legislação trabalhista, como a imposição de multas administrativas, reconhecimento da nulidade ou ilicitude de determinadas práticas, assim como perdas econômicas e de reputação (2021, p. 112).

Logo, fundamental abordar o compliance e seus mecanismos como ferramentas para prevenir ações judiciais no contexto da terceirização.

3 I PREVENÇÃO DE AÇÕES JUDICIAIS POR MEIO DO COMPLIANCE TRABALHISTA NO PROCEDIMENTO DE TERCEIRIZAÇÃO

3.1 Investigação do histórico empresarial e análise de riscos

Um adequado início para o programa de Compliance se dá pela investigação do histórico da empresa tomadora, como uma espécie de auditoria.

De acordo com Lima Silva, Pinheiro e Bomfin (2021, p.106), a auditoria trabalhista é o procedimento de análise de documentos, da rotina empresarial, bem como a realização de cálculos e conferências, a fim de garantir a conformidade com a legislação e a melhoria de processos da empresa.

Deve ser averiguado se a empresa, no caso a tomadora, já sofreu autuações, ações trabalhistas, quais normas regulam sua atividade e se estas normas estão sendo cumpridas na prática (MAGALHÃES DE MORAIS, 2019, p. 249).

A partir de tal ponto, já pode ser analisado diversos riscos envolvendo a atividade empresarial e os meios possíveis para mitigá-los.

3.2 Técnica do know your customer

A técnica do know your customer, em português, “conheça seu cliente”, trata-se de um instrumento de grande serventia para empresas que se utilizam da terceirização. Isso pois a tomadora pode adaptar a técnica a fim de utilizá-la com a prestadora de serviços, averiguando os riscos de estabelecer uma relação contratual com esta.

Maciel (2016) afirma que esta técnica consiste na exigência de documentações de regularidades econômicas, jurídicas e fiscais, analisando dados cadastrais, conhecendo a origem do patrimônio, o destino dos recursos movimentados, identificando, averiguando e reportando as situações que possam configurar indícios de ocorrência de crimes e análise de riscos quanto ao local, tipo de atividade e tipo serviços.

Desse modo, ao investigar a empresa que se cogita contratar como prestadora de serviço, a empresa tomadora poderá ter consciência do funcionamento da empresa e se esta está cumprindo com todas suas obrigações trabalhistas. Assim, diante de uma prévia avaliação do histórico financeiro, patrimonial e estrutural da contratada, pode ser evitada a contratação de prestadoras de serviço que não tenham condições de se manterem no mercado de trabalho e/ou aquelas que não se adequam às normas de segurança, higiene e salubridade exigidas, evitando ações judiciais e o gasto com passivos trabalhistas (FRANÇA, 2018, pg. 161).

Renato Coavilla (2017) acertadamente dispõe que saber quem é o parceiro de negócios, como este atua e se cumpre ou não as leis é essencial para entrar em uma relação com este, pois as atitudes de um terceiro poderão colocar em risco a reputação do contratante.

Um possível caso que exemplifica tal situação é o da marca Zara, pertencente ao grupo espanhol Inditex, a qual contratou a empresa AHA Indústria e Comércio de Roupas Ltda. como fornecedora. Esta contratou oficinas de confecção que mantinham trabalhadores em condições análogas às de escravo no Estado de São Paulo (HASHIZUME e PYL, 2011).

Em virtude disso, a empresa Zara Brasil foi considerada pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo (SRTE/SP) como responsável pela situação a qual os empregados estavam submetidos, haja vista que absorvia 91% da produção da AHA Indústria e Comércio de Roupas Ltda. e da configuração de poder de controle pela empresa espanhola. (HASHIZUME, 2011). Conseqüentemente, houve um forte prejuízo para a imagem da marca.

Ademais, ressalta-se que, pela a Lei Anticorrupção Brasileira (Lei nº 12.846/13), os atos do terceiro em benefício do contratante são suficientes para implicar o contratante em ilícitos administrativos.

Logo, percebe-se que quando o empresário transfere a terceiros a execução de parte da sua atividade, deve atuar com bastante diligência, escolhendo criteriosamente empresas que tenham capacidade técnica, econômica e financeira para arcar com os riscos do empreendimento, sob pena de ficar caracterizada a culpa “in contraendo” ou culpa “in eligendo”. Deve também fiscalizar com rigor o cumprimento do contrato de prestação de serviços e a observância dos direitos trabalhistas dos empregados da contratada, para não ser caracterizada, por sua omissão, a culpa “in vigilando” (OLIVEIRA, 2008, p. 398).

Assim, a técnica do know your customer é uma ferramenta de grande serventia para a tomadora de serviços precaver-se e assegurar-se de com quem irá contratar.

3.3 Técnica do know your employee

A técnica know your employee, em português, “conheça seu empregado”, também pode ser adaptada pelas empresas tomadoras de serviço. Embora esta não seja a contratante direta do funcionário que será terceirizado, ainda é possível analisá-lo para

averiguar se este está de acordo com os valores e normas da empresa.

Por meio dessa técnica, é possível evitar que um empregado que não se encaixe nos valores e códigos de conduta e ética da empresa, assim como nas normas vigentes, seja inserido no ambiente laboral, prevenindo, assim, diversos conflitos com outros funcionários, clientes, ações judiciais e o prejuízo à imagem da empresa.

É possível também analisar se o prestador de serviço apresenta as habilidades requisitadas, certificados, licenças e grau de formação necessários para a execução da tarefa em questão, podendo, nesse sentido, serem prevenidos acidentes de trabalho e outros imbróglios (ESOIMEME, 2018).

3.4 Código de conduta, canal de denúncia e fiscalização

Outros mecanismos associados ao compliance que possibilitam evitar ações judiciais é a criação de um código de conduta e de um canal de denúncia, assim como a constante fiscalização.

Por meio de tais instrumentos, pode haver uma solução mais rápida, eficiente e discreta dos conflitos, preservando a imagem da empresa tomadora e também dos funcionários envolvidos.

O Código de Conduta permite a organização da empresa e o estabelecimento das condutas a serem tomadas em cada situação, trazendo uma maior segurança. Segundo o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC, 2017, p. 18), o código de conduta seria a expressão dos princípios éticos e valores da organização, devendo comunicar e orientar a atuação de todos, principalmente em processos críticos de negócios, representando então a formalização das expectativas a respeito do comportamento e das condutas dos envolvidos na empresa.

Ainda, de acordo com Adán Nieto Martín (2014, p. 21), a criação de um código de conduta é o eixo central em torno do qual se desenvolvem as demais medidas internas, já que possibilita aos membros de uma organização conhecer claramente os valores em que ela se fundamenta, de maneira que não seja possível um contexto de justificação pelos indivíduos de condutas delitivas, mesmo se tratando de funcionário terceirizado.

Já os canais de denúncia objetivam a redução de perdas e a educação dos funcionários acerca dos tipos de atividades fraudulentas, permitindo maior identificação dos sinais que indiquem essas atividades. O IBGC (2015, p. 95) indica que se trata de instrumento relevante para acolher opiniões, críticas, reclamações e denúncias, contribuindo então para o combate a fraudes e corrupção e para a efetividade e transparência na comunicação e no relacionamento da organização com as partes interessadas.

Logo, os canais de denúncia tornam a empresa mais protegida contra eventos de fraude e comportamentos antiéticos, fornecem transparência aos processos de negócios e às relações entre os diversos agentes da governança, inibem desvios de conduta, melhoram o ambiente de trabalho e suportam a atuação da auditoria interna (JOBIM, 2018).

Por fim, é fundamental o monitoramento e constante fiscalização, que é uma ferramenta do compliance que visa a observação permanente das atividades da empresa, possibilitando a rápida detecção de desvios e a pronta adoção de respostas e estratégias, a fim de atenuar eventuais danos (LIMA SILVA, PINHEIRO, BOMFIN, 2021, p. 107). Assim, certificar-se-á se as normas seguem sendo respeitadas e se a prestadora de serviços está comprometida com os devidos pagamentos de seus funcionários.

4 | CONCLUSÃO

Diante a todo o exposto, compreende-se que a terceirização é uma modalidade de contratação que deve ser feita com cautela e devida análise por parte da tomadora de serviços para não se tornar um prejuízo e acarretar em ações judiciais contra a empresa e lesar sua imagem perante à sociedade.

Desse modo, tendo em vista as técnicas e estratégias envolvidas, pode-se concluir que o programa de compliance é um vantajoso mecanismo que possibilita a prevenção de ações judiciais, a partir de uma análise do histórico empresarial, os riscos do negócio, a investigação da empresa prestadora de serviços e o próprio trabalhador envolvido.

Cumprir destacar que, como bem aborda o IBGC (2017, p.9), os custos pela não conformidade são maiores, não apenas pelos encargos substanciais com eventuais inquéritos e processos, mas também pelos reflexos do envolvimento em escândalos, os quais expõem a imagem a reputação das empresas, impactando seu valor econômico.

Logo, a tomadora de serviço pode prevenir ações judiciais e um possível prejuízo à sua imagem por meio do compliance trabalhista, garantindo um ambiente laboral saudável, melhor para todos os colaboradores e garantir sua maior lucratividade estando dentro da conformidade.

REFERÊNCIAS

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de direito do trabalho**, 8ª edição. Saraiva. 2017.

BOMFIN CASSAR, Vólia. **Resumo de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. São Paulo. Ed. Método. 2018.

COAVILLA, Renato Vieira. **Benefícios práticos do Compliance**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/261662/beneficios-praticos-docompliance> > Acesso em 22 agosto de 2021.

CISNEIROS, Gustavo. **Terceirização Ilícita na Reforma Trabalhista**. Disponível em: < <http://genjuridico.com.br/2018/07/10/terceirizacao-ilicita-na-reforma-trabalhista/> >. Acesso em: 30 de agosto de 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 13ª Ed. São Paulo: LTr, 2014.

ESOIMEME, Ehi Eric. **Curbing Employee Fraud and Corruption in Financial Institutions With an Effective Know Your Employee Program**. Disponível em: < <https://ssrn.com/abstract=3287949> >. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

FÁBIO CABBETE, André. **O que é compliance. E por que as empresas brasileiras têm aderido à prática.** Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/07/24/O-que-%C3%A9-compliance.-E-por-que-as-empresas-brasileiras-t%C3%AAm-aderido-%C3%A0-pr%C3%A1tica>. Publicação em: 24 jul. 2017. Acesso em: 30 de agosto de 2021.

FRANÇA, Jaíne Gouveia Pereira. **O Compliance Trabalhista Como Ferramenta Para Evitar Ações Judiciais.** Revista de Ciências do Estado UFMG, v.3, n. 1, 2018.

HASHIZUME, Maurício. **O trabalho escravo da economia global.** In: Desafios do desenvolvimento. 2011, ano 8, n. 70, IPEA, São Paulo, p. 60.

HASHIZUME, Maurício, e PYL, Bianca. **Roupas da Zara são fabricadas com mão de obra escrava.** 2011. Disponível em: < <https://reporterbrasil.org.br/2011/08/roupas-da-zara-sao-fabricadas-com-mao-de-obra-escrava/> >. Acesso em: 30 de agosto de 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Compliance à luz da governança corporativa.** São Paulo. 2017. Disponível em: < <https://ibdee.org/wp-content/uploads/flipbook/5/files/downloads/Guia-IBGC-Compliance-e-Governanc%CC%A7a-.pdf> >. Acesso em: 30 de agosto de 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das melhores práticas de governança corporativa.** 5ª ed. São Paulo. 2015. Disponível em: < https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4382648/mod_resource/content/1/Livro_Codigo_Melhores_Praticas_GC.pdf >. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e Trabalho: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado.** Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

LIMA SILVA, Fabrício, PINHEIRO, Iuri e BOMFIN, Vólia. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática.** 2ª ed. Editora JusPodivm, 2021.

LIRA, Michael. **O que é Compliance e como o profissional da área deve atuar?** 2014. Disponível em: <https://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-que-e-compliance-e-como-o-profissional-da-area-deve-atuar>. Acesso em: 29 de agosto de 2021.

MACIEL, João. **Conheça a importância da prática KYC.** Disponível em: <<http://blog.uplexis.com.br/importancia-da-pratica-kyc/>>. Publicado em: 14.07.2016. Acesso em: 26 de agosto de 2021.

MAGALHÃES DE MORAIS, Uérlei. **Compliance trabalhista: a utilização da lei anticorrupção como instrumento de prevenção de conflitos de natureza trabalhista.** Revista TST, vol 85, nº 1, São Paulo, jan/mar, 2019.

NIETO MARTÍN, Adán. **De la ética pública al public compliance: sobre la prevención de la corrupción en las administraciones públicas.** In: NIETO MARTÍN, Adán; MAROTO CALATAYUD, Manuel (Org.). Public Compliance: Prevención de la corrupción en administraciones públicas y partidos políticos. Cuenca: Ediciones de La Universidad de Castilla-la Mancha, 2014, p. 21.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenização por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional.** 4ª Ed., Editora LTr, 2008.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acesso à justiça 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255

Ambiente virtual 14, 242, 246

Análise econômica 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 47, 48

C

Cidade inteligente 227, 229, 230, 231, 232, 233, 240

Compliance 178, 181, 182, 183, 185, 186, 187

Comportamento criminoso 96, 106

Contratos 22, 29, 36, 37, 40, 41, 42, 82, 114, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 326, 327, 328

Culpa 87, 135, 138, 155, 157, 184, 242, 246, 321, 345

D

Direito 1, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 47, 48, 49, 66, 67, 71, 72, 73, 74, 75, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 85, 87, 90, 91, 93, 94, 95, 96, 97, 101, 105, 106, 107, 111, 116, 117, 120, 121, 122, 123, 125, 126, 127, 129, 132, 133, 134, 135, 137, 145, 147, 152, 156, 159, 162, 164, 166, 170, 176, 178, 186, 190, 193, 196, 200, 201, 203, 207, 209, 211, 213, 222, 223, 224, 226, 243, 244, 245, 247, 249, 250, 251, 252, 253, 255, 256, 260, 261, 263, 264, 266, 270, 272, 275, 276, 280, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 295, 296, 300, 302, 303, 304, 305, 309, 311, 312, 316, 318, 319, 320, 321, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 330, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 361, 362, 365, 367

Direito achado na rua 24

Direito do mar 351, 352, 354, 355, 356, 358

Direito penal 23, 41, 66, 67, 71, 72, 73, 74, 75, 79, 80, 81, 82, 83, 90, 96, 97, 105, 106, 107, 117, 120, 121, 122, 123, 152

Direitos humanos 2, 12, 13, 14, 18, 19, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 42, 49, 52, 54, 67, 72, 82, 92, 94, 122, 138, 151, 156, 164, 166, 170, 201, 243, 248, 251, 359, 361, 362, 363, 364, 365, 367

E

Educação 28, 31, 42, 46, 49, 53, 54, 98, 101, 114, 132, 145, 153, 185, 188, 193, 198, 210, 230, 232, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 266, 268, 269, 270, 271, 272, 274, 286, 367

Escravidão 29, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 173, 177, 191, 192, 198

Exploração do trabalho 164, 168

G

Guetização 188, 190

I

Impactos ambientais 203, 355, 356

Inquérito policial 88, 89, 90, 91, 113, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 218, 221

Investigação criminal 85, 86, 91, 92, 93, 94, 104

J

Justiça restaurativa 134, 135, 136, 137, 138, 139, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163

L

Liberdade 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 17, 18, 19, 23, 24, 27, 29, 31, 32, 33, 42, 99, 110, 127, 128, 131, 142, 143, 144, 152, 158, 165, 166, 168, 169, 170, 176, 191, 192, 210, 219, 221, 242, 243, 244, 245, 247, 267, 297, 301, 303, 304, 305, 308, 311, 330, 339, 340, 344, 345

M

Maus-tratos 170, 211, 212, 213, 214, 216, 218, 220, 225

Medidas sancionatórias 66, 68, 76, 78, 81

Mulher negra 188, 189, 190, 191, 192, 194, 195, 198, 199, 200, 201

N

Neurociência 96, 97, 98, 106

P

Perspectiva 2, 3, 4, 5, 6, 32, 46, 50, 92, 98, 123, 126, 136, 137, 139, 142, 149, 153, 154, 155, 162, 169, 171, 178, 211, 213, 250, 252, 264, 292, 327, 352, 353, 355

Proteção autoral 335, 343, 344, 347, 348, 349

S

Saúde 31, 42, 46, 52, 53, 101, 111, 112, 122, 153, 165, 173, 198, 205, 230, 238, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 292, 296, 298, 300, 319, 331, 354, 355

Seletividade tributária 287, 288, 291, 292, 293, 294, 296, 297, 298, 299, 300

T

Tecnologia 21, 168, 172, 230, 231, 232, 240, 244, 251, 253, 254, 256, 271, 272, 286, 351, 352, 354, 355, 356, 365

Terceirização 178, 179, 180, 181, 182, 183, 186, 193, 237

Trabalho 12, 14, 22, 28, 29, 34, 35, 36, 42, 50, 51, 74, 107, 109, 110, 112, 123, 124, 131, 147, 148, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 173, 174, 175, 176, 177, 179, 180, 181, 182, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 212, 226, 231, 232, 234, 235, 237, 239, 241, 242, 249, 256, 258, 259, 260, 261, 265, 276, 300, 301, 302, 305, 311, 359

V

Violência 44, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 98, 101, 102, 103, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 118, 119, 120, 122, 134, 135, 136, 140, 143, 144, 145, 148, 149, 151, 152, 153, 156, 158, 159, 161, 162, 173, 219, 221, 243, 360

Violência de gênero 49, 50, 51, 52, 54, 108, 110

Violência doméstica 52, 53, 54, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 118, 119, 120, 122, 158, 162



O DIREITO EM PERSPECTIVA

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 



O DIREITO EM PERSPECTIVA

www.atenaeditora.com.br 

contato@atenaeditora.com.br 

@atenaeditora 

www.facebook.com/atenaeditora.com.br 