



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO**

GABRIELA SEPÚLVEDA SOBRINHO

***O COMPLIANCE* COMO INSTRUMENTO DE COMBATE AO
TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO**

Salvador
2019

GABRIELA SEPÚLVEDA SOBRINHO

**O *COMPLIANCE* COMO INSTRUMENTO DE COMBATE AO
TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.
Orientadora: Profa. Dra. Andrea Presas Rocha

Salvador
2019

SOBRINHO, Gabriela Sepúlveda. **O *compliance* como instrumento de combate ao trabalho em condição análoga à escravidão.** 2019. 86f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2019.

O COMPLIANCE COMO INSTRUMENTO DE COMBATE AO TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em _____ de _____ de _____.

Orientadora: Profa. Dra. Andrea Presas Rocha

Professor (a) Examinador: Renata Queiros Dutra

Professor (a) Examinador: Felipe Estrela

Salvador/BA

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a todos da minha família, que não apenas me forneceram todas as condições e oportunidades para que eu chegasse aqui, mas por serem verdadeiros exemplos de pessoas engajadas com a ciência e a universidade pública. Nada é mais inspirador do que ter o seu espelho dentro da sua própria casa: então, aos meus exemplos de pesquisadores e professores, Osmar Sepúlveda (eternamente presente em mim) e Claudia Sepúlveda. Também dedico à minha Grandminha (Maria Sepúlveda), exemplo de professora, fonte eterna de inspiração, felicidade e energia.

Além disso, gostaria de expressar minha eterna gratidão a TODOS os professores (desde a Escola Girassol, ao Colégio Portinari e a Faculdade de Direito) que, generosamente, compartilharam o seu saber e me deram todas ferramentas para que eu trilhasse meu caminho.

Mesmo estando dentro da categoria “professores”, gostaria de realizar um agradecimento especial a professora Andréa Presas, não apenas por ser minha orientadora do TCC, mas também por representar um verdadeiro divisor de águas na minha vivência universitária, me abrindo as portas do Direito do Trabalho e Legislação Social, na experiência da monitoria acadêmica e iniciação científica.

Além da professora Andréa Presas, merecem um destaque em toda essa caminhada universitária, as professoras Joseane Suzart, Adriana Wyzikowski e Renata Dutra que colaboram para o meu amadurecimento enquanto acadêmica, instigando (amorosamente) diversas inquietações e reflexões, através dos respectivos Grupos de Pesquisa. Obrigada!

Obrigada também àqueles que não forneceram o arcabouço acadêmico durante todo esse processo, mas que deram o suporte emocional, incentivo, palavras afetivas e até mesmo dicas.

Então fica registrado o meu muito obrigada a Gabriel, Carla e Dudu pela eterna torcida em todos os projetos da vida e da Faculdade que me fizeram chegar até aqui. Gabriel, obrigada por me empurrar em todos os desafios, querer o meu crescimento e compreender. Para mim, este é o verdadeiro significado de amor.

Aos meus amigos (em especial à Amanda Novaes, Luciana Spinola, Paula Fróes, Kisaki, Liz Glorisman, Maria Clara, Leonardo Cirne, Manolo, Daniel, Tino e Luciana Contreiras), obrigada por trilharem este caminho da Faculdade comigo, compreenderem minha ausência neste período, darem o espaço que eu preciso, ouvirem o meu choro e por todos as vezes que falaram “relaxe amiga, seu TCC vai ficar top”.

Obrigada também à Yasmin, neste momento mais do que amiga, companheira de TCC, pelas dicas e trocas de referências, desde o momento da escolha do tema.

Registro meu obrigada à Rita de Cássia por sempre amorosamente cuidar de mim e torcer pelo meu sucesso.

Também gostaria de agradecer aos meus chefes (Dr. Fábio Matos e Dr. André Leahy) e colegas de trabalho (Mariana Marchesini, Ilana Tanajura, Het Rios, Victor Ramiro e Tarcila Duran) pelas generosas trocas de conhecimento e por me darem espaço para crescer e amadurecer enquanto profissional.

Por fim, à Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, local em que tive a oportunidade de construir e ser construída. Deixo aqui a minha última colaboração, enquanto estudante de graduação, com a esperança de contribuir para a pesquisa e conhecimento fomentado nesta Universidade – da qual me orgulho de fazer parte – pública, gratuita e de qualidade.

Vou tirar onda, peguei no rabo da palavra e fui com ela

Peguei na cauda da estrela dela

A palavra abre portas, 'cê tem noção?

É por isso que educação, você sabe, é a palavra-chave

É como um homem nu todo vestido por dentro

É como um soldado da paz armado de pensamentos

É como uma saída, um portal, um instrumento

(Emicida, Milionário do Sonho)

RESUMO

O ordenamento jurídico brasileiro possui diversas normas que asseguram o direito ao labor em condições dignas. Contudo, na prática, nem todos os trabalhadores gozam dos direitos/condições que garantem o patamar mínimo civilizatório no trabalho, existindo locais em que os trabalhadores são resumidos à situação análoga à escravidão. No intuito de combater o labor nestas condições, existem alguns órgãos estatais, tais como a Superintendências Regionais do Trabalho e o Ministério Público, que fiscalizam e punem as empresas que submetem os seus colaboradores a condições de escravidão contemporânea. Sucede que estas instituições estatais supracitadas, atualmente, estão passando por um processo de desmonte, de modo que entende-se que a complementação do combate à escravidão pode ser realizado por meio da via privada. Assim, acredita-se que, para além do compromisso do Estado no combate à escravidão, as empresas também devem assumir um papel socialmente responsável, na garantia do direito fundamental à dignidade do trabalhador, necessitando, neste aspecto, assumir postura diligente com ações objetivas voltadas ao combate do trabalho escravo. Nesse contexto, o presente trabalho monográfico propõe a adoção do *compliance* trabalhista pelas empresas voltado ao combate à escravidão, por se tratar de um instituto que agregará valor ao negócio do empregador e, concomitantemente, trará benefícios para toda a sociedade.

Palavras-chave: COMPLIANCE, TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO, GESTÃO DE RISCOS TRABALHISTAS

ABSTRACT

The Brazilian legal system has several norms that assure the right to work in decent conditions. However, in practice, not all workers enjoy the rights / conditions that guarantee the minimum civilizing level at work, where there are places where workers are summarized to the situation analogous to slavery. In order to combat labor under these conditions, there are some state agencies, such as the Regional Labor Superintendences and the Public Prosecution Service, which oversee and punish companies that subject their employees to conditions of contemporary slavery. It turns out that these state institutions are currently undergoing a process of dismantling, so that it is understood that the complementation of the fight against slavery can be carried out by private means. Thus, it is believed that, in addition to the State's commitment to combat slavery, companies should also assume a socially responsible role, in guaranteeing the fundamental right to worker dignity, and in this regard, need to take a diligent stance with objective actions aimed at to combat slave labor. In this context, the present monographic work proposes the adoption of labor compliance by companies aimed at fighting slavery, as it is an institute that will add value to the employer's business and, concomitantly, will bring benefits to the whole society.

Keywords: COMPLIANCE, ANALOGUE TO SLAVERY WORK, LABOR RISK MANAGEMENT.

LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS

Art.	Artigo
ABVTEX	Associação Brasileira do Varejo Têxtil
CF	Constituição Federal
CIDH	Corte Interamericana de Direitos Humanos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CP	Código Penal
CPT	Comissão Pastoral da Terra
FCPA	<i>Foreign Corrupt Practices Act</i>
GEFM	Grupo Especial de Fiscalização Móvel
LEC	Legal Ethics Compliance
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ONU	Organização das Nações Unidas
STF	Supremo Tribunal Federal
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E O TRABALHO EM SITUAÇÃO ANALOGA À ESCRAVIDÃO	15
2.1	O direito fundamental ao trabalho digno	15
2.1.1	Categorias dos direitos fundamentais	17
2.1.2	Eficácia horizontal dos direitos fundamentais	19
2.2	O trabalho digno e o trabalho em condição análoga à escravidão	21
3	DOS NAVIOS NEGREIROS ÀS FAZENDAS E INDÚSTRIAS: A ESCRAVIDÃO NO BRASIL	25
3.1	O trabalho em situação análoga à escravidão no brasil: esclarecimentos terminológicos	27
3.2	A tutela do trabalho análogo à escravidão na jurisdição brasileira.....	31
3.3	O trabalho análogo à escravidão no Brasil sob a ótica da corte interamericana de direitos humanos	35
4	A ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA ENQUANTO PRÁTICA DE GESTÃO E SEUS REFLEXOS PARA O MUNDO EMPRESARIAL: OS POSSÍVEIS RISCOS PARA AS EMPRESAS	39
4.1	<i>Dumping</i> social: a concorrência desleal gerada pelo uso de mão de obra análoga à escravidão	39
4.2	A responsabilização da cadeia produtiva pela mão de obra escrava	42
4.3	A ética enquanto fator de competitividade: o valor da reputação de uma empresa	45
5	O INSTRUMENTO DE COMPLIANCE COMO MEIO DE COMBATE AO LABOR EM SITUAÇÃO ANALOGA À ESCRAVIDÃO	48
5.1	O programa de <i>compliance</i>	48
5.1.1	Conceito de <i>compliance</i>	50
5.1.2	Da origem do programa de <i>compliance</i> à regulação no Brasil	52

5.1.3	A aplicabilidade do compliance à seara trabalhista	54
5.1.4	Pilares de um programa de compliance	56
5.2	O programa de <i>compliance</i> voltado para o combate à situação análoga à escravidão	60
5.2.1	Posturas preventivas com a adoção do programa de Compliance	61
5.2.2	Mecanismos de fiscalização.....	64
5.2.3	Posturas repressivas a partir do compliance	65
5.3	O caso Animale: um case de sucesso	67
6	CONCLUSÃO	71
	REFERÊNCIAS	74

1 INTRODUÇÃO

No ordenamento jurídico brasileiro, existem diversas normas que garantem o direito ao trabalho digno¹. Contudo, na prática, nem todos os trabalhadores usufruem das condições que asseguram o patamar mínimo civilizatório no trabalho, realizando atividades sem a devida remuneração, sem o controle da jornada ou sem as condições de saúde e segurança do trabalho. Dentre as diversas formas de exploração da mão de obra de modo degradante, tem-se o trabalho em situação análoga à escravidão, cujo conceito ainda não é pacífico na doutrina, mas é facilmente caracterizado por alguns elementos, tais como: o controle de um indivíduo sobre outro; a apropriação de força de trabalho e a imposição dessas condições pela violência ou ameaça (MASCARENHAS; DIAS; BATISTA, 2015).

No intuito de combater o labor nessas condições, existem alguns órgãos estatais – tais como o Ministério Público do Trabalho e a Superintendências Regionais do Trabalho – que fiscalizam e punem as empresas que submetem trabalhadores à realização de trabalho em condição análoga ao escravo. Todavia, nota-se que, atualmente, as entidades ligadas ao Estado responsáveis pela fiscalização e combate ao trabalho escravo moderno estão sendo atacadas através do corte de verbas, Reformas Legislativas², entre outras medidas³ – que prejudicaram o seu devido funcionamento, e, por conseguinte, as atividades de fiscalização e combate ao labor em situação análoga à escravidão.

Diante deste contexto, acredita-se que, para além da via estatal, é possível implantar mecanismos particulares/privados de controle e combate à escravidão, de modo que tal bandeira se torne um dos princípios éticos das empresas brasileiras. Nesse ponto, cumpre destacar que não se busca suplantiar os mecanismos estatais já existentes com a criação de mecanismos privados; mas sim criar uma ferramenta que reforce a luta contra o trabalho análogo à escravidão. Então, o presente Trabalho de Conclusão de Curso propõe a adoção de um *compliance* responsável e comprometido com os trabalhadores – da própria empresa e de empresas fornecedoras – que estabeleça diretrizes e procedimentos visando impedir a contratação de trabalhadores impondo condições de trabalho análogo à escravidão, bem como a contratação de empresas parceiras ou terceirizadas que adotem essa prática de gestão.

O *compliance* é uma ferramenta que surgiu nos Estados Unidos, primeiramente no intuito de criar uma política anticorrupção (CORREIA, 2019). Posteriormente, esse instrumento

¹ Sobre o tema, ver: DELGADO, 2012a.

² Sobre o tema, ver: BRASIL, 2017b.

³ Sobre o tema, ver: BRASIL, 2019; TOMAZELA, 2017; FRANCO, 2017.

ganhou força e se difundiu pelo mundo, passando a ser aplicado, inclusive, para outras finalidades, como questões ambientais e trabalhistas. Esse mecanismo é definido como o ato de cumprir, estar em conformidade e executar regulamentos internos e externos, buscando mitigar o risco atrelado à reputação e aos marcos regulatórios nacionais (MANZI, 2008). Logo, estar em *compliance* significa estar em conformidade com as regras, e adotar sistemas para fiscalizar o cumprimento internamente destas.

Nesse ponto, entende-se que o instrumento de *compliance* trabalhista, voltado ao combate à situação análoga à escravidão, pode ser mais uma forma de combate a essa forma de degradação do labor, na medida em que as empresas irão se comprometer a não submeter os empregados a situações degradantes, tampouco contratar empresas fornecedoras/terceirizadas/parceiras que o façam. Ademais, é da natureza do próprio *compliance* a criação de mecanismos de controle – como ouvidorias, canal de denúncias, entre outros – que possibilitem a apuração de informações suspeitas no bojo da própria empresa, que, caso confirmadas, podem ser levadas às autoridades competentes do Estado. Logo, o *compliance* não apenas reforça o compromisso de adoção de atitudes socialmente responsáveis pela empresa; como também facilita o processo de apuração e denúncia de trabalho em situação degradante pelos próprios órgãos estatais, que podem utilizar como prova um dossiê ou parecer produzido pelo *compliance officer*.

Além da questão social ligada à temática, a adoção de um *compliance* trabalhista impacta positivamente o mundo empresarial, uma vez que o uso de mão de obra em condição análoga à escravidão gera uma concorrência desleal entre as empresas que adotam o trabalho em condições dignas, uma vez que as empresas que submetem os trabalhadores à condições degradantes realizam um verdadeiro *dumping* social. Além disso, a adoção do combate à escravidão como prática de gestão também influencia na imagem da empresa, que passa a ser vista como socialmente responsável, atraindo parte do mercado consumidor.

Sendo assim, considerando a atual conjuntura do país (na qual há um verdadeiro sucateamento das instituições responsáveis pelo combate ao trabalho escravo), bem como levando em conta as vantagens financeiras e sociais para as empresas nacionais, o presente Trabalho de Conclusão de Curso busca investigar potencial do instrumento de *compliance*, como mecanismo particular de combate ao trabalho em situação análoga à escravidão.

Para alcançar este objetivo maior, o presente trabalho monográfico foi dividido em 4 capítulos. Inicialmente, no primeiro capítulo, foi realizado um estudo acerca do direito ao trabalho digno – tendo como referencial teórico Gabriela Neves Delgado – no intuito de identificar as condições que garantem o patamar mínimo civilizatório do Direito do Trabalho.

Em seguida, no segundo capítulo da obra, foram feitos esclarecimentos terminológicos no que diz respeito ao trabalho em situação análoga à escravidão, com o objetivo de delimitar e diferenciar conceitos como trabalho análogo à escravidão e trabalho forçado.

Posteriormente, no terceiro capítulo, foram analisados os impactos que a adoção do trabalho em situação análogo à escravidão gera ao mundo empresarial, isso é, os reflexos no âmbito do direito concorrencial – pela prática do *dumping* social –, na responsabilização empresarial de toda a cadeia produtiva e nos aspectos financeiros – enxergando a ética enquanto fator de competitividade. E, por fim, no quarto capítulo, abordou-se a temática do *compliance*, delimitando o seu conceito, a origem do instituto, a sua aplicabilidade à seara trabalhista e um panorama do *compliance* voltado para o combate à situação análoga à escravidão.

Essa pesquisa foi desenvolvida com base em documentação indireta, a qual se consubstancia em material bibliográfico, livros doutrinários, artigos científicos, revistas, periódicos, entre outros. Além disso, também foi realizada uma análise de casos nas Cortes brasileiras e na Corte Interamericana de Direitos Humanos em relação ao trabalho em situação análoga à escravidão no Brasil

2 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO E O TRABALHO EM SITUAÇÃO ANALOGA À ESCRAVIDÃO

A ordem jurídica do Estado Democrático de Direito não concebe o trabalho como sujeição, mas como direito – isso é, uma vantagem protegida juridicamente (DELGADO, 2012a). Partindo dessa premissa, é evidente que o direito não irá permitir situações de prestação de labor servil ou análogo ao escravo, sendo estas condutas, portanto, antijurídicas e até mesmo ilegais (DELGADO, 2012a). Nesse sentido, nota-se que a Consolidação das Leis do Trabalho, juntamente com a Carta Magna e as Convenções (nas quais o Brasil é signatário), preveem condições mínimas que garantem a dignidade do trabalhador.

Diante do imperativo dessas normas, e sobretudo do imperativo constitucional de que a atividade laboral proporcione a mínima dignidade ao trabalhador, tem-se que o direito fundamental ao trabalho não pode ser um fim em si mesmo, mas sim um plexo de direitos que garantem a dignidade mínima laboral. Em outras palavras, conforme afirma Paulo Emílio Vilhenha (2000), deve-se privilegiar a valorização e tutela da pessoa do trabalhador, ao invés de focalizar apenas na proteção jurídica do trabalho economicamente tutelado. Nesse sentido, surge a ideia do direito fundamental ao trabalho digno, eixo teórico do trabalho ora formulado.

A presente monografia parte do pressuposto de que o trabalho, enquanto direito fundamental, deve basear-se na dignidade (DELGADO, 2012a). Em face disso, emerge a necessidade de esclarecimentos em relação à dimensão dos direitos fundamentais, a sua eficácia e influência nas relações entre particulares, especialmente na esfera laboral, bem como a dimensão do Direito ao Trabalho Digno, para fins da presente pesquisa.

2.1 O direito fundamental ao trabalho digno

A adoção do termo “direitos fundamentais”, por si só, traz consigo uma discussão muito profunda no que diz respeito à adoção ou não de expressões similares – como direitos individuais, direitos subjetivos, direitos humanos e direitos do homem – para se referir aos mesmos institutos (WYZYKOWSKI, 2012). Nesse sentido, faz-se necessário primeiramente realizar esclarecimentos acerca do termo adotado, para fins da presente pesquisa; para posteriormente buscar-se uma noção conceitual mais aprofundada a respeito do tema.

Em que se pese denominações similares como “direitos humanos”, “direitos individuais” e “direitos do homem” serem utilizadas (muitas vezes, indistintamente) pela doutrina e jurisprudência, o presente trabalho segue o entendimento do professor Paulo

Bonavides (2000), compreendendo, portanto, que essas expressões não podem ser utilizadas como sinônimas. Nesse sentido, partindo do pressuposto que os termos “direito do homem”, “direitos fundamentais” e “direitos humanos” carregam significados diversos, acredita-se que o mais adequado para designar o tema tratado no presente tópico é a adoção do termo “direitos fundamentais” – uma vez que tal denominação, dentre as apresentadas, é a mais abrangente e abarca todas as demais (CUNHA JÚNIOR, 2015).

Os direitos fundamentais passaram por diversas mutações ao longo da história, o que dificulta a sua conceituação (CUNHA JÚNIOR, 2015); todavia, é necessário encontrar alguns critérios/características que permitam a identificação desses direitos, no bojo da ordem jurídica de um país.

Dirley da Cunha Júnior (2015) defende que os direitos fundamentais são direitos assentes na ordem jurídica, cujo critério identificador é a dignidade da pessoa humana – isso é, todos os direitos fundamentais se reportam em maior ou em menor grau à dignidade da pessoa humana.

Já George Marsmelstein define os direitos fundamentais da seguinte maneira:

São entendidos como normas jurídicas intuitivamente ligadas à ideia de dignidade da pessoa humana, que possuem a aptidão de limitar os poderes, positivados no plano constitucional de determinado Estado Democrático de Direito, que, por sua importância axiológica fundamentam e legitimam o ordenamento jurídico (MARMELSTEIN, 2014, p. 17)

Ingo Sarlet, Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidieiro(2012) destacam que o que caracteriza os direitos fundamentais é o seu conteúdo e âmbito de aplicação, sendo os direitos fundamentais entendidos como aqueles (em geral atribuídos à pessoa humana) reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado.

Complementando esse conceito, Leonardo Dimitri Dimoulis afirma que:

Os direitos fundamentais são direitos públicos subjetivos de pessoas (físicas ou jurídicas), contidos em dispositivos constitucionais e, portanto, que encerram caráter normativo supremo dentro do Estado, tendo como finalidade limitar o exercício do poder estatal em face da liberdade individual (DIMOULIS, 2015, p. 41)

Sendo assim, para fins do presente trabalho, compreende-se que os direitos fundamentais, em que se pese não possuírem uma única definição ao longo da história, podem ser entendidos como direitos reconhecidos na esfera do direito constitucional de um determinado país, ligados à ideia de dignidade da pessoa humana.

2.1.1 *Categorias dos direitos fundamentais*

Sabe-se que a noção de direitos inerentes à condição humana é tão antiga quanto a própria sociedade (MARMELSTEIN, 2014), sendo que essa categoria sofreu diversas mutações ao longo da história, assumindo novas formas, de acordo com as exigências de cada momento histórico (CUNHA JÚNIOR, 2015). Assim, devido a essa historicidade dos direitos fundamentais e aos diversos processos de expansão e retrocesso, faz-se possível realizar um estudo acerca da mudança dos direitos fundamentais ao longo do tempo, separando-os por categoria.

Cumprе esclarecer que, apesar de existir uma classificação dos direitos fundamentais em gerações, é necessário ter em mente que muitos direitos fundamentais clássicos são muitas vezes reinterpretados, ganhando nova dimensão – de modo que não há necessariamente uma evolução dos direitos, mas sim um processo cumulativo de complementaridade (CUNHA JÚNIOR, 2015). Logo, em que se pese a ideia de “gerações de direitos fundamentais” sugerir uma substituição de cada uma, em verdade, nunca houve a abolição dos direitos das gerações anteriores pelas novas, havendo uma cumulação de direitos fundamentais como características diversas, a depender da época (DIMOULIS, 2014). Sendo assim, devido à imprecisão da classificação dos direitos fundamentais em gerações, o presente trabalho, seguindo a linha de Dimoulis, adotará a terminologia categoria por acreditar que a mesma é mais precisa e não corrobora com a ideia de substituição de direitos, mas sim de cumulação/reinvenção de direitos com diversas características (DIMOULIS, 2014).

Os direitos fundamentais foram criados, inicialmente, como instrumento de limitação do poder estatal, visando assegurar aos indivíduos um nível máximo de fruição de sua autonomia e liberdade (MARMELSTEIN, 2015). Então, em um primeiro momento, tendo em vista o contexto histórico do Estado absolutista, a noção dos direitos fundamentais estava inicialmente atrelada à limitação jurídica dos poderes estatais (MARMELSTEIN, 2015).

Nesse contexto, surgiu a primeira categoria dos direitos fundamentais, denominada direitos civis e políticos. Estes inicialmente, para evitar a intervenção do Estado – na época, absolutista – na vida dos particulares. Por esse motivo, essa categoria dos direitos é dirigida a uma abstenção e não a uma conduta positiva por parte dos poderes públicos, que devem deixar de intervir e não proceder qualquer prestação à população (SARLET, 2015).

Dentre essa categoria dos direitos civis e políticos, existe um rol de direitos como os direitos à vida, à liberdade, à propriedade e à igualdade perante a lei (SARLET, 2015). Importante destacar que, apesar de a maioria da doutrina (à exemplo de Ingo Sarlet) tratar os

direitos civis e políticos como direitos de abstenção, conforme dito anteriormente, muitos destes direitos passaram posteriormente por uma releitura – de modo que não é possível afirmar que estes se tratam meramente de uma conduta de abstenção ou meramente de prestação, existindo, em verdade, uma face abstencionista e outra face prestacionista dentro de cada um deles.

A Revolução Industrial e os graves problemas sociais e econômicos decorrentes dela geraram reivindicações dos trabalhadores, que perceberam que a igualdade formal e liberdade, por si só, não geravam a garantia do seu efetivo gozo (SARLET, 2015). Nesse sentido, visando a conquista de direitos que lhes proporcionassem melhores condições de trabalho, iniciaram-se movimentos reivindicatórios de novos direitos – estes, progressivamente garantidos (MARMELSTEIN, 2014). Neste contexto surgem os direitos de prestação, com uma face mais positiva, que buscam não mais a abstenção do Estado, mas a garantia do estado de bem-estar social, no qual passam a ser assegurados direitos econômicos, sociais e culturais.

Nesse ponto, cumpre destacar que os direitos do trabalhador mínimos, temática de suma importância para o presente estudo, surgem no New Deal, oportunidade na qual ocorre a limitação de jornada de trabalho, piso salarial e seguro desemprego (MARMELSTEIN, 2014).

A terceira categoria dos direitos fundamentais, usualmente denominados de “direitos de fraternidade ou solidariedade”, se distinguem dos demais por terem como titular não o homem indivíduo, mas a proteção de grupos, ou seja, pela titularidade coletiva (SARLET, 2015). No rol desses direitos, existem o direito ao desenvolvimento, à paz, ao meio ambiente, comunicação, entre outros (MARMELSTEIN, 2014).

Além dessas três categorias de direitos, há autores que defendem a existência de uma quarta ou até mesmo de uma quinta dimensão dos direitos fundamentais, que, contudo, não serão objeto do presente estudo, tendo em vista o recorte da presente pesquisa.

Em verdade, a presente pesquisa parte da premissa de que o trabalho, enquanto direito fundamental, deve basear-se na dignidade (DELGADO, 2012a); por isso, assume uma grande relevância a discussão dos direitos fundamentais da segunda categoria abordada, quais sejam, os direitos sociais – em especial, os direitos garantidos pelos trabalhadores.

Nesse sentido, pela Teoria dos Direitos Fundamentais, nota-se que o direito ao trabalho, enquanto direito social, depende de uma postura ativa do Estado para a sua consagração, ou seja, de prestações para a sua garantia. Sem embargo do papel estatal na garantia dos direitos fundamentais, indaga-se se os particulares também podem assumir um papel ativo e, através de ações no bojo das empresas, por exemplo, buscar atitudes positivas que outorguem direitos fundamentais aos trabalhadores – em especial, o direito ao trabalho digno.

2.1.2 *Eficácia horizontal dos direitos fundamentais*

Antes de adentrar na questão do direito fundamental ao trabalho digno, faz-se necessário realizar alguns esclarecimentos acerca da aplicabilidade dos direitos fundamentais à seara *justrabalista* – isso é, a importância da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais –, para que então se possa compreender como se dá a incidência do direito fundamental ao trabalho digno, na relação de emprego.

Os direitos fundamentais, primeiramente, foram vistos com eficácia vertical, sendo estes apenas vinculados ao Estado. Logo, desde o seu surgimento, não existem muitas divergências acerca da aplicabilidade dos direitos fundamentais entre o particular e o Estado.

Todavia, com o passar do tempo, notou-se que os abusos e violações a direitos fundamentais também poderiam ser praticados por particulares, de modo que estes também poderiam passar a estar, de algum modo, vinculados aos direitos fundamentais.

Diante desse contexto, se iniciou o processo de “horizontalização” dos direitos fundamentais, o qual também ocorreu no Brasil, sendo marcado pela constitucionalização do direito privado – que indica que os valores, fins e princípios dispostos no texto constitucional devem ser a base de parâmetro para a validade das normas infraconstitucionais (BARROSO, 2005). Inclusive, atualmente, a dignidade das pessoas humanas nas relações de trabalho possuem amparo constitucional e nas normas internacionais de proteção aos direitos humanos (GAMBA, 2010) Assim, não existem mais tantas divergências sobre a aplicabilidade em si dos direitos fundamentais às relações privadas, mas sim com relação à forma com a qual ocorre como aplicação e em que medida os direitos fundamentais vinculam à indivíduos.

A primeira teoria, denominada de *state action*, negava em um primeiro momento a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais, sob o fundamento de a literalidade do texto constitucional dos Estados Unidos apenas se referir aos Poderes Públicos no que diz respeito às normas de direitos fundamentais. O intuito dessa teoria, portanto, era preservar a autonomia privada dos sujeitos particulares (SARMENTO, 2009), os quais, supostamente, teriam relações entre si diversas do que as existentes entre o Estado e os particulares.

Sucedem que a jurisprudência estadunidense passou a relativizar a teoria da *state action* toda vez em que o particular estivesse exercendo função pública. Desse modo, a *public function theory* faria com que os particulares se vinculassem de igual modo que o Estado no tocante aos direitos fundamentais sempre que estivessem numa função pública ou numa função que fosse conexa a esta (UBILLOS, 2003).

Em oposição à teoria da *state action*, tem-se a chamada teoria da eficácia indireta ou mediata dos direitos fundamentais. Segundo esta, os direitos não poderiam ser invocados diretamente do texto constitucional nas relações privadas; contudo, incidiriam indiretamente com base no sistema de valores constitucionais (STEINMETZ, 2004). A ideia dessa teoria é que os direitos fundamentais adentrariam nas relações particulares por meio da realização, pelo legislador privado, de normas compatíveis com os valores advindos da Constituição.

Partindo dessa premissa, incumbia ao poder legislativo criar normas compatíveis com os valores constitucionais, e ao Judiciário, interpretar as normas de direito privado em conformidade com a ordem de valores advinda dos direitos fundamentais – além de preencher cláusulas gerais e conceitos jurídicos indeterminados com os mesmos valores diante da interpretação jurídica (SARMENTO, 2009).

Por fim, tem-se a teoria da eficácia imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas, a qual defende que ofensas a direitos fundamentais podem advir de uma esfera privada ou em relação a terceiros, sendo necessária a atuação dos poderes públicos para que as liberdades e igualdades dos indivíduos e grupos sejam resguardadas (LUÑO, 2007).

Ubillos (2003) complementa a teoria supracitada, impondo como condição para a aplicação da teoria da eficácia imediata a condição de desigualdade entre os particulares. Dessa forma, um direito fundamental poderia incidir de forma mais acentuada ou menos numa relação privada, conforme o grau de desequilíbrio da mesma. (UBILLOS, 2003).

Para o direito do trabalho, tal concepção é de suma importância, haja vista que, apesar de ser uma relação de natureza privada, é pautada na hipossuficiência de uma das partes da relação jurídica estabelecida. Assim, justificar-se-ia a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais na seara trabalhista, diante do desequilíbrio marcante existente nesta.

No Brasil, tal teoria tem ampla aceitabilidade jurisprudencial, sendo um dos primeiros casos o tratado em sede de recurso extraordinário nº 158215-4, oportunidade na qual o STF decidiu que caberia à cooperativa dar direito de defesa aos cooperados no tocante à alegação de violação do estatuto, não sendo possível a exclusão sumária (BRASIL, 1996).

Por fim, ressalta-se a existência de outras teorias sobre o tema, como a teoria da convergência estatista de Jüngen Schwabe, e a teoria integradora de Robert Alexy (STEINMETZ, 2004). No entanto, esta pesquisa restringe-se às correntes supracitadas, destacando a adoção, pelo ordenamento jurídico brasileiro, da teoria da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas.

Em âmbito trabalhista, tal teoria ganha destaque, uma vez que os direitos fundamentais funcionam como vetores interpretativos do sistema jurídico (SILVA NETO, 2005). Outrossim,

diante da estrutura econômica do país, onde não há consagração do direito fundamental ao trabalho, as desigualdades são ainda mais marcantes por conta da dependência econômica do empregado em relação ao seu emprego. Assim, a estrutura do contrato de emprego, na conjuntura atual, faz com que haja a necessidade de atuação dos direitos fundamentais – uma vez que o empregado, quando celebra um contrato com o empregador, cede sua força de trabalho, criando uma relação de dependência entre eles (AMARAL, 2007).

Nesse sentido, entende-se que o Direito do Trabalho gira em torno do respeito aos direitos fundamentais, com a finalidade de implementar a dignidade ao trabalhador.

2.2 O trabalho digno e o trabalho em condição análoga à escravidão

Esclarecida a aplicabilidade dos direitos fundamentais às relações particulares (e, por conseguinte, ao ramo do Direito do Trabalho), passa-se à análise do conteúdo do direito fundamental ao trabalho digno, a partir do referencial teórico da autora Gabriela Neves Delgado, cuja doutrina nasce da premissa de que o trabalho, enquanto direito fundamental, deve pautar-se na dignidade humana, sendo esta o nexos existente entre direitos fundamentais e o Estado Democrático de Direito (DELGADO, 2012a).

A dignidade da pessoa humana é algo de difícil definição; contudo, conforme elucida Ingo Sarlet (2015), ao fazer uma releitura da doutrina Kantiana, o critério decisivo para a violação da dignidade é o objetivo da conduta, que é a intenção de instrumentalizar (coisificar o outro). Transportando tal afirmação para o âmbito do Direito do Trabalho, entende-se que o trabalho não violará o homem enquanto fim em si mesmo, desde que prestado em condições dignas; logo, a dignidade deve ser o sustentáculo de todo e qualquer trabalho humano, para que se possa respeitar a dignidade humana (DELGADO, 2012a)

Assim, deve ser garantido ao ser humano não apenas o direito ao trabalho, mas o trabalho digno, enquanto direito humano e fundamental o qual respeita a pessoa humana (GAMBA, 2010). Logo, não é suficiente inserir as pessoas no mercado de trabalho para garantir a remuneração e subsistência delas; é necessário que, além disso, o labor exercido garanta a dignidade do trabalhador.

Neste mesmo sentido esclarece João Leal Amado:

O trabalhador não é apenas, um ser laborioso e produtivo, alguém que se declara a cumprir escrupulosamente as múltiplas obrigações emergentes do contrato de trabalho, atendendo as suas energias laborais como fito de obter um determinado rendimento patrimonial; antes e mais do que trabalhador ele é uma pessoa e um cidadão, ainda que, ao celebrar e executar o contrato de trabalho ele seja colocado sob

a autoridade e direção de outrem inserindo-se no respectivo âmbito de organização (AMADO, 2014, p. 228).

Nessa senda, o direito fundamental ao trabalho digno deve ser uma regra prevalecente no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro – sendo este, por sua vez, assegurado por meio de um feixe de direitos trabalhistas indisponíveis que garantem o patamar mínimo civilizatório. Em verdade, este patamar mínimo civilizatório é formado por direitos fundamentais indisponíveis, que preservam a dignidade do trabalhador (DELGADO, 2012a).

Estes direitos, segundo Gabriela Neves Delgado, são necessariamente complementares e interdependentes, constituídos por basicamente três eixos de proteção: o de amplitude universal (direitos trabalhistas estabelecidos pelos Tratados e Convenções internacionais ratificados pelo Brasil); o de previsão constitucional⁴; e, por fim, a proteção infraconstitucional (realizado principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho) (DELGADO, 2012a).

Em relação ao direito ao trabalho digno, Juliane Caravieri M. Gamba afirma:

Deve-se garantir ao ser humano não apenas o direito ao trabalho, mas ao trabalho digno enquanto direito humano e fundamental, o qual respeita a pessoa humana em sua integridade físico-psíquica (GAMBA, 2010, p. 490).

Já a Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao tratar sobre o tema, afirma:

O conceito de trabalho digno resume as aspirações de homens e mulheres no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração justa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento (OIT, 2019)

Logo, para que o direito ao trabalho digno seja assegurado, é necessário que a atividade seja devidamente regulamentada e sobre esta incidam as normas internacionais, constitucionais e infraconstitucionais – garantindo o direito à remuneração que promova a existência do trabalhador e sua família, o direito à segurança e higiene no trabalho, a proteção ao trabalho e emprego, a limitação razoável das horas de trabalho, entre outras garantias que assegurem a integridade física-psíquica do trabalhador.

⁴ Em relação à previsão constitucional, Gabriela Neves Delgado destaca que o Art. 7º da Constituição Brasileira elenca os direitos constitucionais trabalhistas, os quais devem ser aplicados a toda e qualquer relação, e não apenas aos trabalhadores urbanos e rurais, sob pena de incorrer em discriminação (DELGADO, 2012a).

É certo fato que a ordem econômica brasileira, além de valorizar o trabalho, prevê a livre iniciativa, nos termos do Art. 170 da Constituição Federal; porém, a liberdade na gestão dos negócios é limitada pela existência digna do trabalhador, prevista inclusive em âmbito constitucional pelo Art. 7º da Carta Magna (NASSAR, 2014). Assim, por mais que o empregador tenha o poder de mando e gestão do seu negócio, o seu poder diretivo, previsto pela própria CLT, esbarra nos direitos fundamentais do trabalhador.

Deste mesmo modo entende Fábio Goulart Villela:

O fundamento da dignidade humana, como referencial axiológico do próprio Estado Democrático de Direito funciona como relevante balizados de limites ao exercício dos poderes empregatício. (VILLELA, 2018, p. 96)

Sendo assim, apesar de os empregadores possuírem o poder diretivo, as atividades laborais sempre estarão limitadas pelo cerco da dignidade da pessoa humana, que garantirá o trabalho em condições dignas – diga-se, respeitando as normas trabalhistas internacionais, constitucionais e infraconstitucionais.

Então, tendo em vista o rol de garantias inerentes ao trabalho digno, entende-se que quando o legislador constituinte estabelece o direito social ao trabalho (leia-se ao trabalho digno), não engloba as condições laborais aviltantes à dignidade da pessoa humana do trabalhador, as quais caracterizam o trabalho escravo contemporâneo (VILLELA, 2018).

A negação do direito à saúde e segurança do trabalho, limitação de jornada e remuneração justa – situações típicas do trabalho análogo ao escravo –, de fato, ferem o postulado da dignidade da pessoa humana, e, por conseguinte, o direito ao trabalho digno.

Contudo, a autora Gabriela Neves Delgado vai além; para ela, o enquadramento do trabalho enquanto direito necessariamente exclui a prestação de labor servil ou assemelhando ao escravo, pois quando o ordenamento se refere ao direito do trabalho, não inclui modalidades indignas de exploração, que tratam de crua mercantilização da força humana. (DELGADO, 2012b)

Nas palavras de Thereza Gosdal:

Uma compreensão da dignidade vinculada à noção de trabalho decente e ao conteúdo de honra, tornando-se um instrumento de inclusão e de garantia de respeito aos direitos fundamentais do trabalhador, evidencia a tremenda indignidade do trabalho escravo (GOSDAL, 2007, p. 149)

Nesse sentido, tendo como parâmetro à dignidade do trabalhador, e conseqüentemente, o direito ao trabalho digno, resta completamente vedada a existência de trabalho em situação

análoga à escravidão. Sendo assim, cumpre delimitar e distinguir quais as formas de trabalho se enquadram em tal conceito pelas normas brasileiras, bem como pelas Cortes Internacionais.

3 DOS NAVIOS NEGREIROS ÀS FAZENDAS E INDÚSTRIAS: A ESCRAVIDÃO NO BRASIL

O tempero do mar foi lágrima de preto / Papo reto como esqueletos de outro dialeto/ Só desafeto, vida de inseto, imundo/ Indenização? Fama de vagabundo/ Nação sem teto, Angola, Keto, Congo, Soweto/ A cor de Eto'o, maioria nos gueto/ Monstro sequestro, capta-tês, rapta/Violência se adapta, um dia ela volta pu cêis/Tipo campos de concentração, prantos em vão/ Quis vida digna, estigma, indignação/ O trabalho liberta (ou não)/ Com essa frase quase que os nazi, varre os Judeu, extinção. (EMICIDA, 2015)

As palavras do *rapper* Emicida na sua canção *Boa Esperança* se referem à escravização dos africanos no Brasil colônia, e suas implicações para a vida da população negra até os dias atuais. Depois da retirada forçada de suas terras e longa travessia no Atlântico, os a partir de então, escravos eram submetidos ao domínio de seus senhores e ao trabalho de sol a sol nas mais diversas ocupações (ALBUQUERQUE, 2006).

Inicialmente, eles foram escravizados e trazidos para trabalhar na economia açucareira; mas a escravidão africana acabou sendo utilizada em quase todos os setores da sociedade, fazendo parte de praticamente todas as instituições coloniais (IBGE, 2007). A relação entre os senhores e escravos se fundava basicamente na dominação pessoal e coação, de modo que os castigos físicos e as punições eram aspectos essenciais ao próprio sistema e manutenção da escravidão (ALBUQUERQUE, 2006).

A despeito de encontrarmos no Brasil situações de exploração da mão de obra em condições degradantes e indignas de trabalho, não podemos confundi-las com a experiência de escravização dos africanos e índios no Brasil e nas Américas descritas acima. Desse modo, entende-se que o período escravocrata foi um momento passado da história brasileira⁵, que já representou a exploração dos índios e dos negros, mas que não é equivalente ao trabalho em situação análoga à escravidão, tratado no presente trabalho e vividos na atualidade (SENTOSÉ, 2000).

Assim, tendo em vista a história do Brasil, faz-se necessário primeiramente separar as formas de escravidão contemporânea da escravidão já vivenciada pelos afrodescendentes no território brasileiro – vez que esta última é marcada por traços que não se encontram necessariamente presentes nas formas de exploração de mão de obra degradante experienciados

⁵ Apesar de na presente monografia se defender que não há mais escravização clássica no Brasil, tal afirmação não afasta os efeitos permanentes e duradouros desse fenômeno na sociedade brasileira, não sendo possível negar que até a atualidade grande parcela da população afrodescendente sofre com os prejuízos deste processo da história brasileira. Sobre esse tema, ver a obra *O Genocídio do negro brasileiro*, de Abdias Nascimento, publicado pela editora Perspectiva.

na atualidade – para, em seguida, delimitar o conceito de trabalho em situação análoga à escravidão, para fins do presente trabalho.

Um dos pontos que distingue o trabalho escravo na atualidade daquele encontrado no século XIX é o fato de o trabalhador não fazer parte do patrimônio do patrão (SENTO-SÉ, 2000). Estar em situação de escravidão no Brasil colônia significava não apenas fazer trabalhos forçados de maneira indigna, mas também submeter-se à condição de propriedade; portanto, à possibilidade de serem leiloados, vendidos, comprados, permutados por outras mercadorias, doados e legados (ALBUQUERQUE, 2006). Já na atualidade, apesar de existir o labor indigno e de maneira forçada, esses trabalhadores não são tratados como mercadoria, tampouco leiloados ou vendidos.

Além disso, no Brasil colonial, a relação entre o senhor e escravo se dava por longo prazo, sendo a reposição da mão de obra dependente do tráfico e desenraizamento dos mais diversos grupos africanos. De modo diverso, o sistema atual tem uma relação entre o trabalhador e o empregador em um curto lapso temporal, sendo desnecessário o tráfico de pessoas para a reposição da mão de obra, que é facilmente descartada e repostada, em vista do exército de desempregados existentes na atualidade (SCHWARZ, 2008).

Por fim, outro ponto que merece destaque e que diferencia o trabalho em situação análoga à escravidão é a questão racial. A escravidão colonial foi mais do que uma técnica de reduzir custos ou um sistema econômico – ela moldou condutas, definiu desigualdades sociais e raciais, de modo que a sociedade brasileira não era apenas uma sociedade que tinha escravos, mas uma sociedade moldada sob a égide de uma lógica escravista e racista (ALBUQUERQUE, 2006).

A situação análoga à escravidão atualmente, por sua vez, apesar de ser degradante e sustentada pelo pilar da precarização do trabalho, não possui uma correlação necessária com a questão racial; de modo que existe o trabalho em situação análoga à escravidão, mas este não está ligado obrigatoriamente ao viés racial, e sim social e econômico. As diferenças éticas não são as mais fundamentais para escolher a mão de obra; a seleção se dá pela força física e pela situação de miserabilidade em que se encontra a pessoa (SCHWARZ, 2008).

Esclarece-se que, ao afirmarmos que não há uma correlação necessária entre o trabalho análogo ao escravo e o viés racial, significa que a pessoa não é submetida a tais condições em razão do grupo racial que pertence. Todavia, não se deve menosprezar os dados de que grande

parte da população submetida ao trabalho em condições análogas à escravidão pertence a grupos-étnico-raciais não brancos⁶.

Logo, nota-se que há uma grande diferença entre o processo de escravização ocorrido no Brasil colônia e o trabalho em situação análoga à escravidão vividos nos dias de hoje, de modo que não se pode comparar as duas formas de labor, tampouco afirmar que uma se trata da continuidade ou reflexo da outra⁷.

3.1 O trabalho em situação análoga à escravidão no Brasil: esclarecimentos terminológicos

Ultrapassados os esclarecimentos acerca da escravidão no Brasil, de modo a diferenciar o processo de escravização colonial do processo de escravidão moderna, passa-se à análise das terminologias adotadas para designar o labor degradante na modernidade.

Ao estudarmos esse tema, muitas vezes nos deparamos com diversas denominações, como “trabalho forçado”, “trabalho em condições subumanas”, “trabalho escravo”, “escravidão moderna” ou “superexploração do trabalho”, “escravidão branca”, “servidão por dívida”, entre outros; sendo esses termos utilizados indistintamente para denominar a mesma situação jurídica (SENTO-SÉ, 2000).

Todavia, considerando o rigor teórico e metodológico que se espera de um trabalho monográfico, para fins desta pesquisa, faz-se necessário sistematizar a matéria, no intuito de evitar confusão na compreensão do sentido de todas as designações utilizadas para trabalhos em situações degradante, o que enseja a necessidade e análise de cada um destes institutos.

Primeiramente no que diz respeito às expressões “trabalho forçado” e “trabalho obrigatório”, destaca-se que são sinônimas (SILVA, 2010), sendo estas tratadas na Convenção nº 29 e 105, ambas da Organização Internacional do Trabalho, devidamente ratificadas pelo Brasil⁸.

Em relação ao “trabalho forçado”, a OIT, através da Convenção nº 29, define essa forma de labor como aquela exercida sob ameaça ou qualquer outra penalidade, de pessoa que não se

⁶ Dados da fiscalização do combate ao trabalho análogo ao de escravo em 2018, computados pela Inspeção do Trabalho, demonstram 72% dos trabalhadores em situação análoga à escravidão se declararam pardos, 14% negros, 12% brancos, 1% indígenas e menos de 1% de origem asiática. (BRASIL, 2019a)

⁷ Neste mesmo sentido: SCHWARZ, 2008; SENTO-SÉ, 2000.

⁸ A convenção nº 29 foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 24, de 1956, e promulgada pelo Decreto nº 41.721 de 1957, ao tempo que a Convenção nº 105 foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 20 de 1965 e promulgada pelo Decreto nº 28.822, de 1966.

prestou a realizá-lo por espontânea vontade⁹. A Convenção nº 105, sem alterar o conceito anterior, complementa trazendo um rol de finalidades para as quais o trabalho forçado nunca será imposto, afirmando que o mesmo jamais poderá ser usado para fins de desenvolvimento econômico ou como instrumento de educação política, discriminação, disciplinamento ou punição por greve¹⁰.

Logo, a partir desses dispositivos, entende-se que existem dois elementos essenciais que caracterizam a situação de trabalho forçado: o labor que não é voluntário, bem como a ameaça de imposição de uma penalidade qualquer (SENTO-SÉ, 2000). Sendo assim, a nota marcante do trabalho forçado é a liberdade, ou melhor, o seu cerceamento, que ocorre quando o trabalhador não pode decidir voluntariamente pela aceitação ou desligamento do serviço (OIT, 2002).

Em que se pese o trabalho forçado não se confundir com o trabalho em situação análoga à escravidão, estes possuem uma relação, uma vez que o trabalho involuntário é uma das características do trabalho em situação análoga à escravidão. Isso é, uma pessoa em situação de escravidão está obrigada a trabalhar, mas esse não é o único elemento que caracteriza a relação (OIT, 2002). Logo, o trabalho forçado, pela própria conceituação, é algo mais abrangente, que abarca o trabalho em situação de escravidão.

Já o termo “trabalho em condições subumanas” também não é tão abrangente quanto o termo “condições análogas à escravidão” (SILVA, 2010), uma vez que trata de apenas uma face do problema, que é a condição degradante, sem falar dos outros aspectos do objeto trazido nesta pesquisa.

O “trabalho escravo”, por sua vez, é um termo muito aberto, uma vez que trata não apenas da escravidão atual, como também do processo de escravização passado, conhecido como escravidão tradicional ou tráfico de escravos (SILVA, 2010). Conforme a Convenção

⁹ “Art. 2 — 1. Para os fins da presente convenção, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.” (OIT, 1930)

¹⁰ “Art. 1 — Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente convenção se compromete a suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma:

a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou exprimam certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida;

b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;

c) como medida de disciplina de trabalho;

d) como punição por participação em greves;

e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.” (OIT, 1954)

relativa à Escravatura¹¹, a escravidão é a condição de um indivíduo sobre o qual se exercem os atributos do direito de propriedade – características que abarcam, portanto, não apenas a situação análoga à escravidão na atualidade, como também à escravidão vivenciada no Brasil colônia¹².

Outra expressão que é comumente utilizada é “escravidão branca”, termo que busca reforçar que a forma de exploração do trabalho indigna na atualidade não está necessariamente ligada com a questão racial (SENTO-SÉ, 200). De fato, conforme dito no início deste capítulo, entende-se que não há uma correlação necessária entre raça e escravidão contemporânea; contudo, não se pode ignorar que grande parte das pessoas submetidas a esta forma de labor faz parte de grupos étnicos não brancos¹³, de modo que se acredita que esse termo é inadequado para designar o objeto do presente trabalho.

Além disso, destaca-se que o termo “escravidão branca” foi historicamente utilizado para designar os estrangeiros que foram trazidos para o Brasil colônia que substituíram a mão de obra dos escravizados africanos (DRUCK et al., 2018), sendo, por conseguinte, historicamente inadequado o uso dessa expressão para designar a situação vivenciada na atualidade e abordada nesta monografia.

Por fim, o termo “servidão por dívida” designa o trabalho forçado de alguém que está buscando pagar uma dívida existente com o empregador, construída na maioria das vezes de maneira fraudulenta. De acordo com a Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura¹⁴, a servidão por dívida consiste em uma condição resultando do fato de que um devedor se compromete a fornecer os seus serviços pessoais para garantir determinada dívida

Sucedem que essa expressão não abarca todo o problema do trabalho análogo à escravidão no Brasil, uma vez que este trata de apenas uma das formas de reduzir o ser humano à escravidão. No Brasil, a restrição da liberdade dos trabalhadores pode ocorrer de diversas

¹¹ A Convenção Relativa à Escravatura foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 66, de 1965 e promulgada pelo Decreto nº 58.563 de 1º de junho de 1966.

¹² “Artigo 1º Para os fins da presente Convenção, fica entendido que:

§1. A escravidão é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade.

§2. O tráfico de escravos compreende todo ato de captura, aquisição ou cessão de um indivíduo com o propósito de escravizá-lo; todo ato de aquisição de um escravo com o propósito de vendê-lo ou trocá-lo; todo ato de cessão, por meio de venda ou troca, de um escravo adquirido para ser vendido ou trocado; assim como, em geral, todo ato de comércio ou de transporte de escravos.” (OIT, 1953)

¹³Sobre dados da fiscalização, ver nota de rodapé nº 6.

¹⁴ A Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 66, de 1965 e promulgadas pelo Decreto nº 58.563 de 1º de junho de 1966. Publicadas no "Diário Oficial" de 3 e 10 de junho de 1966.

formas, como a apreensão de documentos; presença de guardas armados com comportamentos ameaçadores; isolamento geográfico que impede a fuga; dívidas ilegalmente impostas; além da realização das dívidas (MARTINS, 1999).

Diante do exposto, entende-se que “escravidão contemporânea”, “trabalho em situação análoga à escravidão” e “formas contemporâneas de escravidão” são expressões sinônimas e as mais adequadas para designar o objeto do presente estudo, encontrando-se em sintonia com a legislação brasileira¹⁵.

Nesse ponto, cumpre destacar que o Código Penal Brasileiro, no seu Artigo 149¹⁶, trata do crime de redução à situação análoga à escravidão, prevendo um rol de algumas condutas que acarretam na redução de determinada pessoa à situação análoga à escravidão. Tais condutas incluem: sujeição da vítima a trabalhos forçados; sujeição da vítima a jornada exaustiva; sujeição da vítima a condições degradantes de trabalho; restrição, por qualquer meio, da locomoção da vítima em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto (BRASIL, 2011).

Então, com a alteração do Artigo 149 do Código Penal, entende-se que o trabalho análogo ao escravo não se caracteriza apenas pelo cerceio da liberdade, mas também se relaciona com outros nuances ligadas à miséria econômica e sociocultural (CONFORTI, 2017). Sendo assim, a partir do tipo penal, entende-se o trabalho em situação análoga à escravidão pode se caracterizar pela existência de trabalhos forçados ou jornada exaustiva, condições degradantes ou restrição da locomoção em razão de dívida contraída em face do empregador ou preposto.

Nesse sentido, entende-se que o tipo penal do Art. 149 do CP não busca proteger apenas o bem jurídico da liberdade, mas também a dignidade da pessoa humana, enquanto atributo maior do homem que engloba a liberdade (BRITO FILHO, 2012).

Sendo assim, para fins do presente trabalho, entende-se como técnica e cientificamente apropriado o uso da expressão “trabalho análogo à escravidão” para designar o fenômeno pesquisado, uma vez que este termo evidencia que a vítima não se equipara aos escravizados no Brasil colônia e abarca todas as formas de exploração da mão de obra em que há o cerceio da liberdade cumulado com condições degradantes.

¹⁵ Neste mesmo sentido, segue grande parte da doutrina: SENTO-SÉ, 2000; SILVA, , 2010; TEIXEIRA, 2018.

¹⁶ “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 restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto” (BRASIL, 1940).

3.2 A tutela do trabalho análogo à escravidão na jurisdição brasileira

O combate ao trabalho escravo no Brasil pode ser analisado a partir de duas frentes: a repressiva e a assistencial-preventiva (KALIL; RIBEIRO, 2015). A frente repressiva é aquela que investiga e pune os responsáveis pelo ato de submeter outras pessoas à condição análoga à escravidão. Já as medidas assistenciais-preventivas são as políticas públicas de prevenção ao trabalho escravo e de acolhimento do trabalhador resgatado e vulnerável socialmente (TEIXEIRA, 2018).

O Brasil é mais voltado para as políticas repressivas, sendo o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM) o principal ator dessa missão, que conta com o apoio do Ministério Público, Delegacia Regional do Trabalho e da Justiça Criminal e Trabalhista. Os Fiscais do Trabalho se deslocam até as regiões com maior incidência do trabalho análogo à escravidão¹⁷ para investigar a existência desta forma de labor e, constatada a prática ilícita, os trabalhadores são retirados do local de trabalho e registrados no seguro desemprego (KALIL; RIBEIRO, 2015).

Após essas primeiras medidas, o Ministério Público (juntamente com o GEFM) inicia, primeiramente, soluções extrajudiciais tanto em relação à compensação dos trabalhadores quanto em relação à responsabilização dos proprietários da Fazenda, os quais podem celebrar Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), se comprometendo a não reiterar essa prática.

Caso as soluções extrajudiciais não sejam acolhidas ou, em não havendo cumprimento das prestações acertadas, inicia-se a judicialização da questão, por meio da Justiça do Trabalho e Justiça Criminal (MOUÇOUÇA, 2017). Além da persecução no âmbito criminal e trabalhista, ainda é possível fazer uso de outros meios indiretos de combate ao trabalho análogo à escravidão, como a inscrição do empregador na “lista suja”¹⁸.

No Brasil, existem alguns setores que utilizam de modo mais frequente esse tipo de mão de obra, como a criação de bovinos para corte, cultivo de arroz, fabricação de álcool, cultivo de

¹⁷ Conforme o Bancos de dados do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado, do Sistema de Acompanhamento do Trabalho Escravo (SISACTE) e do Sistema COETE (Controle de Erradicação do Trabalho Escravo), referentes ao período iniciado em 2003 (Primeiro Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo), os municípios com maior número de resgate são: Confressa (MT), Ulianópolis (PA), Brasilândia (MS), Campo dos Goytacazes (RJ), São Desidério (BA). Tratamento e análise: SmartLab

¹⁸ A denominada “lista suja” foi criada pela Portaria nº 1.234, de 17 de novembro de 2003, sendo esta revogada com o advento da pela portaria n. 540, de 15 de outubro de 2004. Recentemente, o STF, através do Ministro Ricardo Lewandowski, concedeu liminar que impedia a publicação da chamada lista suja. Contudo, a decisão supracitada foi cassada, sendo, portanto, liberada a divulgação.

cana de açúcar e fabricação de açúcar bruto¹⁹. Dentre esses setores citados, atualmente, a criação de bovinos para corte é o que se encontra em primeiro lugar no uso de mão de obra análoga à escravidão. Inclusive, apenas neste ano de 2019 foram realizadas inúmeras resgates e inspeções²⁰, ilustrativamente, destaca que em janeiro deste ano, fiscais do trabalho resgataram oito pessoas nesta situação, no Estado do Pará (VASSALO; MACEDO, 2019).

De acordo com as notícias, a ação envolveu a fiscalização do interior do Estado, no entorno da Reserva Extrativista Verde para Sempre, oportunidade na qual encontraram o dono da fazenda, que foi preso em flagrante pela submissão de indivíduos ao trabalho escravo e posse ilegal de armas, utilizadas para ameaçar os trabalhadores (VASSALO; MACEDO, 2019). Além disso, durante a condução, o fazendeiro tentou subornar os auditores do trabalho, sendo, por conseguinte, também indiciado pelo crime de corrupção ativa (VASSALO; MACEDO, 2019)

Além dos setores econômicos destacados anteriormente, que costumam se aproveitar do isolamento das Fazendas e da miserabilidade de determinadas regiões, ultimamente, vem ganhando bastante relevância o trabalho análogo à escravidão no âmbito da indústria têxtil²¹, setor que vem cada vez mais utilizando a mão de obra análoga à escravidão no âmbito das suas cadeias produtivas. No Brasil, recentemente, ocorreram duas investigações de marcas renomadas envolvidas com este tipo de contratação; são os casos paradigmáticos da Zara e M.OFFICER.

Ambos os casos são bastante interessantes, porque há uma ligação entre a marca condenada e a subcontratada, de modo que o estudo desses perpassa por outras questões, como a responsabilidade em cadeia, o *dumping* social e o valor da ética para uma empresa, temas que serão melhor abordados no capítulo a seguir.

No caso da Zara, os fiscais do MTE encontraram pela terceira vez trabalhadores submetidos à condição análoga à escravidão, produzindo roupas em favor da empresa denominada AHA, subcontratada do grupo espanhol do qual a marca faz parte (TEIXEIRA, 2018). Os trabalhadores realizavam suas atividades em uma oficina com condições degradantes, com restrição de liberdade, realização de dívidas e jornadas exaustivas, sendo remunerados com

¹⁹ Conforme o Bancos de dados do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado, do Sistema de Acompanhamento do Trabalho Escravo (SISACTE) e do Sistema COETE (Controle de Erradicação do Trabalho Escravo). Os dados brutos foram fornecidos pelo Ministério da Economia do Brasil. Tratamento e análise: SmartLab.

²⁰ Mais sobre os dados do MPT ver: o Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e Tráfico de pessoas, (MPT, 2019)

²¹ Mais sobre o tema, ver: MERCANTE, 2015.

salários entre R\$ 274,00 e R\$ 460,00, bem abaixo do salário mínimo vigente no país à época dos fatos – R\$ 545,00. (PYL; HASHIZUME, 2011).

Tendo em vista a flagrante contratação – de maneira direta pela Zara, que era a verdadeira empregadora dos imigrantes – de mão de obra em condição análoga à escravidão, a empresa foi multada pelo antigo, Ministério do Trabalho e Emprego.

Não obstante a multa, o Ministério Público do Trabalho também elaborou um Termo de Ajustamento de Conduta, o qual foi assinado depois de alguns ajustes²² pela empresa espanhola. O principal objetivo do acordo firmado era aperfeiçoar as condições de trabalho na indústria têxtil, eliminando as condições degradantes de trabalho na cadeia da Zara no território brasileiro, o que seria feito através de três diretrizes: controle sobre as condições de trabalho que ocorrem em sua cadeia no Brasil, inclusive a de fornecedores; ii) a assunção de responsabilidade pela Zara Brasil, pela verificação das condições de trabalho dos seus fornecedores e terceirizados; e iii) a realização de investimentos sociais pela Zara Brasil, como objetivo de combater o trabalho em condição análoga à escravidão no setor têxtil (BRASIL, 2011).

Sucedem que a Zara não conseguiu cumprir todos os termos do acordo, principalmente no que diz respeito à fiscalização da cadeia de suprimentos, de modo que foi necessário que a empresa firmasse um novo Termo de Ajustamento de Conduta junto ao Ministério Público do Trabalho (TEIXEIRA, 2018). Neste novo TAC, o objetivo central era o de combater o trabalho escravo e o trabalho infantil, principalmente por meio de medidas preventivas a serem adotadas pela empresa (BRASIL, 2017a).

Por fim, mesmo após a celebração de dois Termos de Ajustamento de Conduta, a empresa opôs uma ação anulatória questionando os autos de infração na Justiça do Trabalho, sob o fundamento de que a empresa não poderia ser punida em razão de atos praticados pelos seus fornecedores. Sucede que, ficou demonstrado tanto durante o procedimento extrajudicial, como durante a instrução da ação anulatória que a empresa subcontratada AHA produzia exclusivamente para Zara, havendo subordinação econômica e prestação de serviço, o que fez com que a multinacional fosse responsabilizada pelos atos (BRASIL, 2012).

Apesar de não haver ocorrido a condenação da Zara no presente caso, os acordos firmados e a posterior decisão judicial foram importantes para o combate ao trabalho análogo à

²² A Zara se negou a assinar o primeiro TAC elaborado sob o fundamento de que era inadequada a proibição de subcontratação dos produtos pelos fornecedores da Zara e a responsabilização da empresa pelas condições de trabalho em seu ciclo de produção, de modo que neste primeiro TAC a Zara não foi responsabilizada diretamente pelos atos (TEIXEIRA, 2018).

escravidão, uma vez que consolidaram a posição do MPT, MTE e da Justiça do Trabalho contra essa forma de labor nas cadeias de produção de grandes empresas da indústria têxtil (TEIXEIRA, 2018). Neste caso, além do dano financeiro decorrente das multas e dos esforços para cumprir o TAC, também há o dano financeiro decorrente da associação da imagem da empresa a essas infrações trabalhistas – uma vez que, atualmente, há um mercado consumidor cada vez mais exigente que requer posturas politicamente corretas por parte das empresas, marcas e indústrias, conforme será abordado de maneira mais aprofundada no capítulo seguinte desta monografia.

Já no caso da M.OFFICER, diferentemente da Zara, após às investigações²³, houve a propositura de Ação Civil Pública pelo MPT. A ação civil pública tinha como principal objetivo responsabilizar a M5 Indústria e Comércio Ltda. pela existência de trabalho em condições análogas à escravidão na cadeia produtiva da M.OFFICER, uma das marcas que compõe a M5 Indústria e Comércio Ltda. (BRASIL, 2014).

O principal fundamento da acusação era de que há a responsabilidade de toda a cadeia de consumo pelos atos praticados pela M5 Indústria e Comércio Ltda. Já a defesa, buscando afastar a responsabilização, aduziu que empresa não seria responsável pela situação encontrada nas confecções, visto que sua atividade principal é o varejo, e ela apenas celebrava contrato mercantil de compra e venda com os fornecedores (TEIXEIRA, 2018)

Em sede de Sentença nos autos da Ação Civil Pública, o Juízo entendeu que havia subordinação estrutural no presente caso entre a fornecedoras e as marcas, condenando a M5 Indústria e Comércio Ltda. Sendo assim, a sentença arbitrou o valor de R\$ 6 milhões de reais pelo trabalho em condições análogas à de escravo em sua cadeia produtiva, sendo esse valor dividido da seguinte maneira: R\$ 4 milhões são devidos por danos morais coletivos e R\$2 milhões por *dumping* social (BRASIL, 2016).

Importante destacar que, além de tratar da responsabilidade em cadeia, essa decisão trata de outro tema relevante associado ao trabalho análogo à escravidão, que é o *dumping* social – temática que será aprofundado no capítulo 4 desta monografia.

Nesse sentido, nota-se que o Brasil possui um sistema de investigação e punição daqueles que submetem indivíduos à escravidão contemporânea. O sistema criado é bastante interessante e utilizado muitas vezes como modelo para outros países (MOURA; DIEHL, 2017); contudo, muitas vezes se torna ineficiente ou ineficaz pela morosidade da Justiça – como

²³ A fiscalização de órgãos governamentais flagrou casos de condições análogas à de escravo em cinco diferentes oficinas da cadeia produtiva da marca M.OFFICER, pertencente à empresa M5 Indústria e Comércio Ltda. (TEIXEIRA, 2018)

ocorreu, por exemplo, no Caso Fazenda Verde, levado à Corte Interamericana de Direitos Humanos.

3.3 O trabalho análogo à escravidão no Brasil sob a ótica da corte interamericana de direitos humanos

Apesar de o trabalho em situação análoga à escravidão ser, por muitas vezes, invisibilizado por uma parcela da população e pela própria justiça brasileira, essa realidade já foi reconhecida internacionalmente, inclusive pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, a qual responsabilizou o Estado brasileiro por não prevenir a prática de trabalho escravo moderno (MOURA; DIEHL, 2017).

Todavia, antes de tratar mais especificamente sobre a condenação sofrida pelo Brasil, faz-se importante tecer pequenos esclarecimentos acerca da incidência da jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos ao Estado brasileiro.

O sistema interamericano de Direitos Humanos começou a ser formado em abril de 1948, com a aprovação da Declaração Americana dos Direitos e de Deveres do Homem pela Organização dos Estados Americanos, o que proporcionou a criação, em 1959, da Comissão Interamericana de Direitos Humanos – um dos órgãos que, atualmente, compõem o sistema da jurisdição internacional (RESENDE, 2013). O sistema só ficou completo após a aprovação da Convenção, conhecida como Pacto de San José da Costa Rica²⁴, oportunidade na qual criou-se a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH).

Tanto a Comissão quanto a Corte possuem competência para realizar intervenções e atuar quando um Estado-parte for acusado de violação à algum dispositivo do tratado – sendo que a Comissão tem um papel de maior conciliação e assessoria, ao tempo que a Corte consiste em um órgão jurisdicional (PIOVESAN, 2013). Importante destacar que a Corte Interamericana não possui competência penal; apesar de julgar, ela não pune os responsáveis por violações de direitos humanos, agindo apenas no sentido de amparar as vítimas, analisar as responsabilidades do Estado e recomendar mecanismos de prevenção (MOURA; DIEHL, 2017).

Os países signatários do Pacto de San José da Costa Rica estão submetidos a jurisdição da Corte Interamericana e da Comissão para solucionar qualquer conflito oriundo do

²⁴ Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969, que entrou em vigor em julho de 1978.

descumprimento dos compromissos assumidos²⁵, o que inclui o Brasil, Estado-parte desta Convenção²⁶. O Brasil, enquanto Estado-parte do Pacto de San José da Costa Rica, foi julgado e condenado pela violação dos Artigos 6.1²⁷, 1.1²⁸, 3²⁹, 5³⁰, 7³¹ e 22³² da Convenção Americana Sobre Direitos Humanos, no caso que ficou conhecido como Fazenda Brasil Verde vs. Brasil.

Importante destacar que antes da condenação do Brasil no caso supracitado, também houve a análise de questões relativas à escravidão pela CIDH no caso José Pereira vs. Brasil, o qual culminou com a realização de acordo. Em que se pese este caso ter sido de suma importância para o marco da história do combate ao trabalho análogo à escravidão, não gerou grandes efeitos práticos no Brasil, uma vez que a resolução amistosa ensejou a inércia do Estado brasileiro na criação de políticas públicas para o combate desta forma de trabalho (NODA; OLIVEIRA, 2016).

²⁵ “Artigo 33 - São competentes para conhecer dos assuntos relacionados com o cumprimento dos compromissos assumidos pelos Estados Partes nesta Convenção: a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, doravante denominada a Comissão; a Corte Interamericana de Direitos Humanos, doravante denominada a Corte.” (Convenção Interamericana de Direitos Humanos, 1969 apud BRASIL, 1992)

²⁶ A Constituição Brasileira, no Art. 7º do seu ADCT, prevê que o Brasil propugnará pela formação de um tribunal internacional de Direitos Humanos, o que corrobora com a submissão do Estado à jurisdição da Corte.

²⁷ “Artigo 6. Proibição da escravidão e da servidão - 1. Ninguém pode ser submetido a escravidão ou a servidão, e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as suas formas.” (Convenção Interamericana de Direitos Humanos, 1969 apud BRASIL, 1992)

²⁸ “Artigo 1. Obrigação de respeitar os direitos 1. Os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.” (Convenção Interamericana de Direitos Humanos, 1969 apud BRASIL, 1992)

²⁹ “Artigo 3. Direito ao reconhecimento da personalidade jurídica. Toda pessoa tem direito ao reconhecimento de sua personalidade jurídica.” (Convenção Interamericana de Direitos Humanos, 1969 apud BRASIL, 1992)

³⁰ “Artigo 5. Direito à integridade pessoal 1. Toda pessoa tem o direito de que se respeite sua integridade física, psíquica e moral.” (Convenção Interamericana de Direitos Humanos, 1969 apud BRASIL, 1992)

³¹ “Artigo 7. Direito à liberdade pessoal 1. Toda pessoa tem direito à liberdade e à segurança pessoal. 2. Ninguém pode ser privado de sua liberdade física, salvo pelas causas e nas condições previamente fixadas pelas constituições políticas dos Estados Partes ou pelas leis de acordo com elas promulgadas. 3. Ninguém pode ser submetido a detenção ou encarceramento arbitrários. 4. Toda pessoa detida ou retida deve ser informada das razões da sua detenção e notificada, sem demora, da acusação ou acusações formuladas contra ela. 5. Toda pessoa detida ou retida deve ser conduzida, sem demora, à presença de um juiz ou outra autoridade autorizada pela lei a exercer funções judiciais e tem direito a ser julgada dentro de um prazo razoável ou a ser posta em liberdade, sem prejuízo de que prossiga o processo. Sua liberdade pode ser condicionada a garantias que assegurem o seu comparecimento em juízo. 6. Toda pessoa privada da liberdade tem direito a recorrer a um juiz ou tribunal competente, a fim de que este decida, sem demora, sobre a legalidade de sua prisão ou detenção e ordene sua soltura se a prisão ou a detenção forem ilegais. Nos Estados Partes cujas leis preveem que toda pessoa que se vir ameaçada de ser privada de sua liberdade tem direito a recorrer a um juiz ou tribunal competente a fim de que este decida sobre a legalidade de tal ameaça, tal recurso não pode ser restringido nem abolido. O recurso pode ser interposto pela própria pessoa ou por outra pessoa. 7. Ninguém deve ser detido por dívidas. Este princípio não limita os mandados de autoridade judiciária competente expedidos em virtude de inadimplemento de obrigação alimentar.” (Convenção Interamericana de Direitos Humanos, 1969 apud BRASIL, 1992)

³² “Artigo 22. Direito de circulação e de residência 1. Toda pessoa que se ache legalmente no território de um Estado tem direito de circular nele e de nele residir em conformidade com as disposições legais.” (Convenção Interamericana de Direitos Humanos, 1969 apud BRASIL, 1992)

De modo diverso, no Caso Fazenda Brasil Verde, a CIDH responsabilizou o Brasil pela violação de direitos humanos, como o de não ser submetido à escravidão e ao tráfico de pessoas, estabelecido no Artigo 6.1 da Convenção Americana, determinando que o Estado procedesse com uma série de posturas estatais positivas, como a retomada das investigações, indenização das vítimas, apresentar relatório de políticas adotadas, entre outros.

Antes de chegar à apreciação da CIDH, as autoridades brasileiras tiveram ciência da questão no âmbito nacional, realizando algumas diligências e investigações, mas sem efetuar a responsabilização dos empregadores. Desde 1988, são realizadas denúncias acerca da situação de trabalho na Fazenda Brasil Verde, sendo a primeira delas realizada pela Comissão Pastoral da Terra (CPT) e a Diocese da Conceição de Araguaia junto à Polícia Federal pelo desaparecimento de dois jovens, que, em verdade, estavam sendo obrigados a trabalhar em condições degradantes na Fazenda (CIDH, 2016)³³.

Tendo em vista a inércia do Estado, após realizar duas denúncias, a CPT encaminhou ofício à Procuradoria Geral de República, a qual instaurou procedimento administrativo e se limitou a requerer informações da investigação ao MPT e a Polícia Federal (CIDH, 2016).

Entre os anos de 1993 e 1996, foram realizadas algumas fiscalizações pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e Ministério Público do Trabalho, as quais, em todas as oportunidades, concluíram pela inexistência de trabalho em situação análoga à escravidão.

Apenas em 1997, quando foram realizadas novas fiscalizações, o MPT/PA e DRT/PA elaboraram parecer no sentido que as condições dos alojamentos eram precárias; vários trabalhadores adquiriram doenças de pele; todos eles sofriam ameaças e eram impossibilitados de sair da fazenda.

Tendo em vista o relatório da última investigação, o Ministério Público Federal apresentou uma denúncia contra o gato (aliciador de trabalhadores), gerente e proprietários da Fazenda. Sucede que o Juiz Federal da Seção do Pará declarou a extinção do processo, tendo em vista a ocorrência da prescrição no presente caso, restando, por conseguinte, impunes os denunciados.

No ano de 2000, foi feita uma nova fiscalização, cujo relatório culminou na apresentação de uma Ação Civil Pública perante a Justiça do Trabalho, contra o proprietário da Fazenda Brasil Verde (CIDH, 2016). Na audiência de instrução, foi realizado acordo entre o MPT e a

³³ Conforme o relatório da Decisão da CIDH, sobre este caso foram feitas mais duas denúncias por trabalhadores que escaparam da Fazenda, os quais relataram a utilização do sistema de *truck system*, utilização de métodos de servidão por dívida e as condições degradantes de trabalho. (Convenção Interamericana de Direitos Humanos, 1969 apud BRASIL, 1992)

Fazenda, a qual se comprometeu a não admitir nem permitir empregados em regime de escravidão, sob pena de multa (CIDH, 2016). Logo, novamente, não houve qualquer punição em relação aos proprietários da Fazenda.

Diante de todo esse cenário de impunidade criado no âmbito nacional, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos denunciou o Brasil por não ter tomado medidas razoáveis de prevenção e resposta do trabalho forçado e servidão por dívida no caso da Fazenda Brasil Verde, mesmo tendo conhecimento dos fatos desde o final da década de 1980.

Na CIDH, para existir a responsabilização do Estado por atos de particulares é necessário demonstrar que o Estado estava a par da situação e, mesmo assim, não adotou medidas para prevenir ou evitar esse risco (CIDH, 2016). No caso concreto, a Corte entendeu que:

o Brasil deveria ser condenado porque foram realizadas uma série de falhas e negligência por parte do Estado no sentido de prevenir a ocorrência de servidão, tráfico de pessoas e escravidão em seu território antes do ano 2000, mas também a partir da denúncia concreta realizada pelos adolescentes Antônio Francisco da Silva e Gonçalo Luiz Furtado. (CIDH, 2016, p. 85)

Logo, o Brasil foi responsabilizado internacionalmente, sendo condenado a proceder: o fortalecimento de políticas públicas voltadas para a erradicação da escravidão; o reinício das investigações para os fatos apurados na fazenda; a elaboração de mecanismos para evitar a prescrição nos casos de trabalho análogo à escravidão; o pagamento dos montantes estabelecidos a título de danos morais; e reembolso dos custos e despesas das vítimas (CIDH, 2016).

Após a condenação supracitada, o Brasil não criou novos programas de combate ao trabalho escravo moderno; contudo, entende-se que a condenação foi importante para a visibilidade do problema no território nacional, e, especialmente, o reconhecimento da necessidade de manutenção das políticas públicas existentes, com constantes avaliações e melhoramento (MOURA; DIEHL, 2017). Inclusive, esta é a linha que segue o presente trabalho monográfico, que busca criar um meio privativo que colabore com os mecanismos estatais de combate à escravidão já existentes, conforme será melhor abordado no capítulo 5.

4 A ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA ENQUANTO PRÁTICA DE GESTÃO E SEUS REFLEXOS PARA O MUNDO EMPRESARIAL: OS POSSÍVEIS RISCOS PARA AS EMPRESAS

Além da dignidade do trabalhador e da importante questão social atrelada à temática do trabalho análogo à escravidão, a adoção dessa mão-de-obra também gera importantes reflexos na administração das empresas. Logo, entende-se que a questão objeto de estudo da monografia deve ser estudada não apenas na ótica social, como também através do viés empresarial/mercadológico.

Sabe-se que muitas empresas fazem o uso de mão de obra em condições análogas à escravidão, no intuito de conter gastos com os trabalhadores e apresentar produtos mais competitivos para o mercado (MASCARENHAS; DIAS; BAPTISTA, 2015). Contudo, no atual cenário de consumo consciente, responsabilidade social e integridade, entende-se que, muitas vezes, esse valor que se deixa de gastar com os direitos trabalhistas pode-se reverter negativamente para empresa.

Submeter os trabalhadores a condições análogas à escravidão não pode ser encarado apenas como uma questão social – por mais relevante que que a pauta de dignidade do trabalhador seja –, é necessário que as empresas também compreendam os reflexos empresariais dessa conduta.

A adoção da mão de obra análoga à escrava gera reflexos mercadológicos, tanto no direito concorrencial, quanto na responsabilidade da cadeia produtiva e na visão que os consumidores e investidores possuem da empresa. Assim, neste capítulo da presente monografia, busca-se apresentar os reflexos negativos gerados pela adoção da mão de obra análoga à escravidão, abordando questões como *dumping* social, responsabilidade em cadeia e a ética enquanto fator de mercado.

4.1 *Dumping* social: a concorrência desleal gerada pelo uso de mão de obra análoga à escravidão

É preciso perceber que todo e qualquer direito tem repercussão patrimonial, inclusive os trabalhistas (TRIERWEILER, 2009). Nesse sentido, em cenários de crises, as empresas estudam modos de reduzir o custo da produção, sendo uma das estratégias a busca por locais com normas trabalhistas mais flexíveis ou, então, a simples retirada de direitos trabalhistas dos trabalhadores (TRIERWEILER, 2009). Dentre essas estratégias de redução de custos, tem-se a

adoção direta ou indireta (neste último caso, através de empresas terceirizadas ou parceiras) de mão de obra análoga à escravidão.

A adoção dessa estratégia comercial de retirada de direitos sociais, com o intuito de obter mais lucro e alavancar a competitividade no mercado, nada mais é do que o *dumping* social (BORGES; ARRUDA, 2017). O *dumping* social é considerado como a prática de concorrência desleal alcançada por meio da violação sistemática dos direitos trabalhistas, com o intuito de obter vantagens econômicas em detrimento de empresas que cumprem a legislação (FURTADO; PRADO, 2018).

O *dumping* social incentiva o trabalho indigno e o trabalho escravo, já que, no intuito de obter lucro, os trabalhadores são submetidos a condições de trabalho irrisórias (BORGES; ARRUDA, 2017). Nesse sentido, o *Dumping* social é uma conduta que gera efeitos tanto para cada trabalhador lesado, como para toda a sociedade, considerando que atinge a ordem econômica ao criar vantagens para quem o pratica, em relação àqueles empregadores que seguem as normas trabalhistas (FURTADO; PRADO, 2018).

O *dumping* social não é um crime expresso na legislação brasileira³⁴, mas, dada a sua recorrência, tornou-se uma situação tutelada e punida, considerando que as condutas dos empresários ferem as leis trabalhistas e a livre concorrência (BORGES; ARRUDA, 2017). Em verdade, esse instituto, assim como a sua denominação, advém do direito estrangeiro – mais especificamente do Canadá³⁵ –, que posteriormente foi seguido por outros países como Nova Zelândia, África do Sul, Estados Unidos e Reino Unido, que elaboraram sua legislação *antidumping* (BARRAL, 2000).

O *dumping* social é classicamente associado à prática de atos empresariais predadores, que não respeitam o ordenamento jurídico de um país, permitindo um uma determinada empresa concorrer em condições de vantagem desleal em relação às demais (MAIOR et.al, 2014). Logo,

³⁴ Apesar de não existir Lei específica sobre o tema, destaca-se que há um Projeto de Lei (PL 1615/2011), de autoria do Deputado Carlos Bezerra que dispõe sobre o *dumping* social. Atualmente o projeto encontra-se parado em vista da ausência de relator na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP). Para ver mais sobre esse assunto: Projeto de 1615/2011, disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=509413>. Acesso em 07 de novembro de 2019.

³⁵ No Canadá, foi criado o Act Amend the Customs Tariffs, com o objetivo de impedir a ação de grandes empresas norte-americanas, cuja atuação revelava-se ruinosas para as indústrias nacionais. Em 1904, época da elaboração da Lei, o Canadá estava construindo uma ferrovia transcontinental e os investidores americanos passaram a vender ação aos fabricantes de estrada canadenses a preços que inviabilizam a concorrência dos produtores canadenses, dominando o comércio local. Diante dessa situação, o governo se viu obrigado a criar mecanismos para conservar o mercado interno. Assim, aumentou a tarifa do aço para concorrentes americanos, através da lei *antidumping*, que passou a ser tributado com taxas equivalentes à diferença entre o preço do país exportador e o nacional. (CASAGRANDE; ANTUNES, 2014, p. 366)

entende-se que, originalmente este fenômeno começou a ser discutido internacionalmente³⁶, principalmente no âmbito da OIT³⁷ e da OMC, no campo do comércio internacional, tratando de práticas predatórias na exportação de produtos (FURTADO; PRADO, 2018).

Apesar da sua origem no âmbito internacional, o fenômeno também ocorre internamente, e é baseado na violação de direitos trabalhistas com o intuito de prejudicar a concorrência (FURTADO; PRADO, 2018). Desse modo, o instituto em questão também tem sido analisado nos dias atuais sob a perspectiva nacional, a partir da interpretação da ordem social e econômica, prevista na Constituição^{38,39}.

A ausência de legislação específica, prejudica, de certo modo, a caracterização e punição do âmbito da Justiça do Trabalho, de modo que a ANAMATRA, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, editou o enunciado nº 4⁴⁰, o qual é utilizado como parâmetro para o estudo do tema no Brasil.

Conforme a leitura do enunciado o fundamento para a indenização, nos casos de *dumping* social, se aplicam o Art. 404, parágrafo único do Código Civil, e os Arts. 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT. Assim, os Tribunais brasileiros, via de regra, arbitram uma indenização em razão dos atos praticados não apenas em face dos trabalhadores como também aos danos gerados para toda a coletividade, que se viu afeada pelas práticas abusivas de mercado.

Considerando os danos à coletividade gerados pelo *dumping* social, a Justiça do Trabalho tem acolhido a tese e entendendo que essa forma de transgressão gera efeitos negativos para além da esfera individual. Desse modo, há o arbitramento de danos além dos prejuízos sofridos de natureza individual decorrente da reclamação trabalhista, danos de natureza coletiva (LEITE; SALADINI, 2017).

³⁶ No plano internacional, a Organização das Nações Unidas, no ano de 1946, convocou uma conferência com a finalidade de redigir a carta para a Organização Internacional do Comércio com o objetivo de tutelar as relações do mercado internacional (CASAGRANDE; ANTUNES, 2014). Desse modo, elaborou-se o Acordo Geral de Tarifas e Comércio, com o objetivo de promover a redução das barreiras tarifárias, por meio de negociações periódicas.

³⁷ Em verdade, afirma-se que a própria criação da OIT está, em parte, ligada ao longo processo de busca pela criação de padrões mínimos trabalhistas no âmbito do comércio internacional (FURTADO; PRADO, 2018)

³⁸ “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.” (BRASIL, 1988)

³⁹ “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios (...)” (BRASIL, 1988)

⁴⁰ “*Dumping* social”. Dano à sociedade. Indenização Suplementar. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “*dumping* social”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT.

Conforme elucidada Jorge Luiz Souto Maior:

A mera aplicação do Direito do Trabalho, recompondo-se a ordem jurídica individual com o pagamento de juros e correção monetário, por óbvio não compensa o dano experimentado pela sociedade, especialmente em relação às empresas que habitam o cotidiano das Varas, valendo-se da prática inescrupulosa de agressões aos direitos dos trabalhadores, para ampliarem seus lucros. A mera determinação do pagamento das verbas inadimplidas não intimida a reiteração da conduta. (MAIOR, 2014, p. 60)

Sendo assim, os danos em caso de *dumping* social não levam em conta apenas os prejuízos dos trabalhadores, mas os prejuízos experimentados por toda a sociedade e o caráter educativo/repressor do valor.

No viés empresarial, o uso de mão de obra análoga à escravidão, em um primeiro momento, pode aparecer como uma forma de redução de custos; contudo, a desregulação do mercado e os danos possivelmente arbitrados em razão dessa conduta consistem em um alto risco para a empresa.

Logo, através do fenômeno do *dumping* social, nota-se que a submissão dos trabalhadores a condições análogas à escravidão não se trata apenas de um problema social, mas de um problema de regulação mercadológica. Não há como comparar o valor de um produto produzido por trabalhadores com carteira assinada, 13º salário regularmente quitado, FGTS e demais verbas fundiárias depositadas a um trabalhador que mal recebe remuneração.

O *dumping* social vai muito além de diminuir os direitos dos empregados, pois esse ato acaba com a concorrência leal e justa (BORGES; ARRUDA, 2017). Isso é, aquele que não se utilizar de meios ilícitos de concorrência acabará perdendo a maioria dos clientes que não imaginam a procedência do produto, ou até mesmo não querem saber, e conseqüentemente ficaram em posição de desvantagem no mercado (BORGES; ARRUDA, 2017). Sendo assim, a questão do trabalho análogo à escravidão deve fazer parte das pautas das empresas, que buscam igualdade de condições de competição no mercado, respeito à ordem econômica e o respeito à dignidade do trabalhador.

Além disso, o risco trabalhista em razão da prática de *dumping* social, com altas condenações em danos morais coletivos, também deve ser considerado pela alta gestão no momento de implementar políticas e na tomada de decisão da empresa.

4.2 A responsabilização da cadeia produtiva pela mão de obra escrava

Além do *dumping* social gerado pela utilização da mão de obra em condições análogas à escravidão – que afeta a competitividade entre as empresas e gera um grande risco trabalhista pela condenação à título de dano coletivo –, outra questão que deve ser ressaltada é a responsabilização pela cadeia produtiva. Muitas vezes, as empresas não submetem diretamente seus trabalhadores às condições análogas à escravidão, mas contratam empresas fornecedoras que praticam essa conduta. Essa atitude dos fornecedores gera riscos para a empresa contratante que, apesar de agir corretamente em relação aos seus trabalhadores, possui relação com empresa inidônea.

A responsabilização pelo trabalho análogo à escravidão vai além do “gato”⁴¹ e do contratante. Para além desta primeira camada (contratantes diretos), há um encadeamento de exploração desses modelos produtivos, que envolve pecuaristas e frigoríficos, carvoeiros e siderurgias, confecções e grifes (SEGATTI et al., 2017,).

Em verdade, no Brasil, o ciclo do trabalho escravo geralmente acontece no início da cadeia de valor, onde as atividades requerem força física, sem especialização (MASCARENHAS; DIAS; BAPTISTA, 2015). Sua incidência se concentra em setores com mão de obra intensiva e não especializada, como agricultura (cana-de-açúcar; grãos; algodão; erva-mate; pinheiros; pecuária; construção; vestuário e têxtil; carvão e corte de árvores (OIT, 2011).

Todavia, apesar dessa concentração do trabalho escravo nos setores primários, há uma cadeia de fornecedores que se aproveitam da redução de custos, e, por conseguinte, do valor reduzido do produto feito às custas da dignidade do trabalhador (SEGATTI et al., 2017). Nesse sentido, há o entendimento de que é necessário responsabilizar toda a cadeia produtiva que se aproveita de produtos/matérias produzidos por trabalhadores submetidos a condição análoga à escravidão.

Para a responsabilização de toda a cadeia produtiva, podem ser utilizadas diversas teorias, as quais serão brevemente expostas ao longo deste capítulo (GONDIM, 2019).

A primeira teoria de responsabilização por empresas que estão em uma mesma cadeia é a da subordinação jurídica estrutural. Esse entendimento parte do pressuposto que, com os avanços socioeconômicos, houve uma alteração na subordinação – isso é, não é mais a pessoa que se insere na organização, mas sim a tarefa desenvolvida pela organização (SEGATTI et al., 2017).

Neste sentido, Maurício Godinho Delgado propôs o seguinte conceito:

⁴¹ Esse termo é comumente designado para as pessoas que aliciam os trabalhadores.

A subordinação estrutural seria aquela que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber ordens diretas, acolhendo estruturalmente a dinâmica da organização e funcionários. (DELGADO, 2006, p. 659)

Então, por mais que o tomador de serviços não dê comandos diretos ao funcionário, pode existir um *modus operandi*, uma dinâmica estabelecida entre a organização tomadora e a terceirizada, que enseja a responsabilização.

Outra teoria utilizada para ensejar a responsabilização é a dos contratos coligados, segundo a qual a rede contratual formada, então, irá ser contaminada toda vez que houver ilicitudes em alguma parte dela (KONDER, 2013). No que tange especificamente ao trabalho escravo, é necessária a responsabilização do beneficiário final da cadeia de contratos coligados (SEGATTI et al., 2017)

Já a teoria da cegueira deliberada, também conhecida como “teoria do avestruz”, foi desenvolvida no âmbito do Direito Penal, no intuito de responsabilizar criminalmente aquele que deliberadamente se coloca em situação de desconhecimento de determinada situação (MERCANTE, 2015). No bojo do direito do trabalho, essa teoria vem sendo utilizada para responsabilizar empresas por intercorrências ocorridas ao longo da cadeia produtiva.

Nesses casos, a teoria da cegueira deliberada ocorre quando a instituição tomadora escolhe fechar os olhos para a situação, não se interessando por quem, como e onde foram produzidos os insumos – cegando-se dolosamente, a fim de se afastar das responsabilidades trabalhistas e previdenciárias sonegadas por sua intermediária (FIDELIS, 2015). Inclusive, este foi um dos fundamentos para a condenação da empresa Zara⁴², caso de grande repercussão no Brasil, anteriormente citado neste trabalho monográfico.

Destaca-se que, diferentemente da seara penal, a aplicação da teoria da cegueira deliberada no âmbito da justiça do trabalho não sofre as críticas da responsabilidade objetiva – a qual é vedada no âmbito criminal, e chancelada no campo civil e trabalhista (FERNANDES, 2019).

Portanto, com o reconhecimento da subordinação estrutural, contratos coligados, ou da cegueira deliberada, é possível a responsabilização de toda a cadeia de produção pelo trabalho em situação análoga à escravidão (SEGATTI et al., 2017). Logo, ao realizar a contratação de

⁴² A alegada ignorância da Zara quanto à utilização de terceirização não autorizada pela fornecedora contratada (que se utilizou de oficinas de costura irregulares e trabalhadores em condição análoga a de escravo) não possui fundamento, uma vez que a Zara tinha o dever de fiscalização em relação ao contrato mantido com intermediária. (FIDELIS, 2014)

empresa terceirizada ou na compra de insumos, é necessário que os setores responsáveis pela tomada de decisão estejam cientes dos riscos oriundos da vinculação jurídica a empresas socialmente irresponsáveis que infringem os direitos trabalhistas, submetendo os trabalhadores a condições análogas à escravidão.

4.3 A ética enquanto fator de competitividade: o valor da reputação de uma empresa

Por fim, além dos riscos gerados pela condenação pelo *dumping* social, e da responsabilização em cadeia, ainda existe outro elemento a ser considerado pelas empresas no momento da gestão da mão de obra: a sua reputação. A empresa, além de conquistar os consumidores pelos seus produtos e preços, também deve possuir uma responsabilidade social que atraia os denominados consumidores conscientes.

Assim, a responsabilidade social corporativa, nos dias de hoje, assume um papel de destaque na gestão dos negócios, em vista do impacto perante o mercado consumidor (RODRIGUES, 2015). Inclusive, a relevância da reputação é tamanha que hoje é listada entre os ativos intangíveis das empresas, uma vez que o gerenciamento adequado da reputação corporativa traz vantagens competitivas (BANDEIRA et al., 2015) Estudos realizados em diversos contextos e mercados já indicam a correlação entre o desempenho das empresas e reputação organizacional, sendo a reponsabilidade social corporativa, portanto, um elemento relevante para o mercado⁴³.

O termo “responsabilidade social corporativa” foi primeiramente cunhado por Howard R. Bowen, considerada a primeira publicação estruturada sobre o assunto. A partir dessa obra, o tema se difundiu, passando a ser estudado por diversos autores (TÓDERO; MACKE; BIASSUZ, 2011). Para A. Caroll (1991), uma das principais referências sobre o tema, a responsabilidade social corporativa é composta por três dimensões, representadas por uma pirâmide. Na base da pirâmide, está a responsabilidade econômica (lucratividade da empresa); em seguida, tem-se o patamar da responsabilidade legal (respeito às regras); passando-se para a moral, ética e filantrópica⁴⁴ (RODRIGUES, 2015).

A questão do trabalho análogo à escravidão estaria inserida tanto no patamar legal, quanto no moral e ético da pirâmide, uma vez que a submissão dos trabalhadores a estas condições de labor fere tanto a Lei (normas trabalhistas e penais), quanto os valores éticos e

⁴³ Sobre estudos atuais e anteriores analisados ver: BANDEIRA et al.,2015.

⁴⁴ Destaca-se que, recentemente, a essa pirâmide proposta foi acrescido o viés ambiental, de suma importância para os dias atuais.

morais vigentes na sociedade brasileira. Logo, a adoção de mão de obra análoga à escravidão influencia na responsabilidade social da empresa, e por conseguinte, na visão do mercado consumidor – a qual poderá ficar manchada com a adoção dessa postura em relação aos trabalhadores. Isso é, se existe uma imposição legal, o mínimo que os consumidores esperam é que a instituição respeite a Lei; esta, uma vez descumprida, colocará a empresa em um nível ético-jurídico insatisfatório, com dificuldade para conquistar a confiança daqueles que se relacionam com ela (KEMPPER; ARAGOS, 2016).

As razões para o surgimento da responsabilidade social corporativa residem, entre outros fatores, na maior conscientização e sensibilidade dos consumidores para questões de cunho social e ambiental. Assim, os consumidores conscientes das implicações dos seus atos de consumo passaram a compreender que está ao seu alcance exigir que as dimensões sociais, culturais e ecológicas, sejam considerados pelo setor produtivo, financeiro e comercial, em seus modelos de produção e gestão (TÓDERO; MACKE; BIASSUZ, 2011).

Nesse sentido, surge a categoria do consumidor socialmente responsável, entendido como aquele que leva em consideração as consequências sociais de seu consumo privado ou que se preocupa em utilizar o seu poder de compra para promover a mudança social (WEBSTER, 1975). Logo, há um novo perfil de mercado consumidor, em relação ao qual as empresas devem se preocupar, de modo a criar medidas/políticas que assegurem a boa reputação da instituição perante esse mercado socialmente exigente.

Atualmente, foram feitas pesquisas – voltadas para o mercado da moda – no Brasil e no mundo, no intuito de verificar se os consumidores tinham interesse, de fato, em saber dos posicionamentos da empresa ou se se preocupavam mais com outras questões como preço, qualidade, entre outros. A pesquisa, feita pelo Fashion Transparency Index 2018, indicou que, no Brasil, 59% dos consumidores desejam que as empresas trabalhem ativamente para o desenvolvimento da sociedade, indo além da geração de empregos e de lucros (FASHION REVOLUTION BRASIL, 2018).

Logo, pelo resultado das pesquisas, nota-se que o mercado consumidor está cada vez mais preocupado com a postura socialmente responsável por parte das empresas, que devem agir em conformidade com as Leis e, ainda, tornar acessíveis e divulgar essas posturas para os consumidores.

Neste sentido, há, de fato, uma preocupação do mercado consumidor em relação às atitudes das empresas, o que pode gerar reflexos financeiros, seja pela perda de alguns clientes ou até mesmo por atitudes organizadas como boicotes.

Sendo assim, é importante que as empresas da atualidade se preocupem com a sua reputação perante o mercado consumidor. Isso é, qual a mensagem que elas desejam passar? A imagem corporativa das organizações é o resultado das percepções mantidas por agentes externos à instituição, sejam investidores, consumidores ou parceiros, formando a reputação da instituição (RODRIGUES, 2015).

A reputação da empresa e seu nível moral não são determinados pela obtenção ao não de lucro, mas sim pela conformidade com as Leis e legitimação social das suas condutas (KEMPPER; ARAGOS, 2016). Sendo assim, as empresas precisam ter uma postura correta e socialmente responsável para conquistar esse mercado consumidor exigente.

Nessa busca da conquista do mercado consumidor através da reputação, não se toleram posturas socialmente inadequadas e moralmente reprováveis, como a submissão de trabalhadores à condição análoga à escravidão.

5 O INSTRUMENTO DE COMPLIANCE COMO MEIO DE COMBATE AO LABOR EM SITUAÇÃO ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO

O programa de *compliance* surge a partir da necessidade de combater práticas empresariais não condizentes com a ética e integridade (RIBEIRO, 2018). Por meio desse programa, as empresas podem criar normas internas e, sobretudo, mecanismos de monitoramento que mantenham os procedimentos e condutas da instituição e dos seus empregados em conformidade com a Lei.

Nesse sentido, considerando que a contratação de trabalhadores em situação análoga à escravidão ainda persiste até os dias de hoje – seja através da contratação direta, como ocorre em fazendas e agropecuária; ou através da contratação indireta, como é mais comum nas indústrias têxteis – o presente trabalho irá se voltar à aplicabilidade do programa de *compliance* como um mecanismo privado para barrar esse modo de contratação.

5.1 O programa de *compliance*

Apesar de existir uma preocupação social em relação ao trabalho em situação análoga à escravidão, a adoção de medidas que assegurem uma maior transparência controle e ética em relação a questões como trabalho análogo à escravidão também podem agregar ao mundo empresarial (NEVES, 2018).

Conforme explicitado por Edmo Neves (2018), a adoção de um programa de *compliance* gera diversos benefícios diretos e indiretos para as instituições. O primeiro deles é a diminuição de riscos de a empresa e seus trabalhadores cometerem violações à legislação, evitando posteriormente condenações e multas (NEVES, 2018, p. 21).

Ainda, conforme a Lei nº 12.846/2013⁴⁵, aplicável analogicamente a seara trabalhista, a existência de um programa de *compliance* assegura a possibilidade de redução das penalidades; assim, caso ocorra alguma condenação, no momento de arbitrar a pena, a existência desse programa será levada em consideração, reduzindo-a.

Além disso, a existência de um programa de *compliance* assegura a boa reputação da empresa⁴⁶, o que se desdobra em dois pontos principais: a reputação perante os clientes e

⁴⁵ “Art. 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;” (BRASIL, 2013)

⁴⁶ Sobre a relação entre a reputação e o desempenho empresarial ver: BANDEIRA et al., 2015.

investidores, bem como a reputação perante os profissionais (NEVES, 2018). No primeiro viés, o programa atrai bons investidores e clientes pelo reconhecimento da honestidade e ética da empresa, o que é cada dia mais exigido em um mercado competitivo e com o consumo consciente. Já no que diz respeito aos profissionais, a boa reputação manterá talentos que não querem ter sua imagem associada com marcas ou instituições envolvidas em escândalos e desonestidade (LEC, 2019).

Por fim, a adoção do *compliance* também pode representar um diferencial competitivo no que diz respeito a editais privados e licitações. A legislação do Rio de Janeiro⁴⁷ e Amazonas⁴⁸, por exemplo, preveem a obrigatoriedade do programa de *compliance* como pré-requisito para a participação das licitações estatais.

No caso abordado no presente trabalho monográfico, qual seja, a utilização de mão de obra análoga à escravidão, conforme explicitado de maneira mais minuciosa no capítulo anterior, esta gera reflexos negativos no mercado como um todo, através de fenômenos como o *dumping* social, e prejuízo às finanças da própria empresa, como ocorre de modo direto, com a redução dos gastos em condenações e multas, e de modo indireto, através da influência da reputação da instituição no mercado consumidor.

Além disso, destaca-se que as penas para aqueles que submetem os trabalhadores à condição análoga à escravidão são de natureza penal⁴⁹, trabalhista e ainda de natureza administrativa⁵⁰, podendo acarretar na reclusão, indenização e desapropriação de terras.

Logo, a adoção do *compliance*, nesse caso específico, seria vantajoso para a empresa – que diminuiria o risco de multas pelo Ministério Público, condenações na Justiça Trabalhista e Criminal, desapropriação de terras, aumentaria a transparência e demonstraria a responsabilidade ética e social perante o mercado consumidor e, por fim, diminuiria a probabilidade de contratação de empresas terceirizadas que submetem o trabalhador a condição análoga à escravidão.

No que diz respeito à transparência, destaca-se que, cada dia mais, os consumidores buscam se informar acerca das políticas e posicionamentos ideológicos da empresa, o que inclui

⁴⁷ Lei Estadual nº 7753/17 | Lei nº 7753 de 17 de outubro de 2017 do Estado do Rio de Janeiro.

⁴⁸ Lei Estadual nº 4.730, de 27 de dezembro de 2018 do Estado do Amazonas.

⁴⁹ 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 restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (BRASIL, 1940)

⁵⁰ Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º (BRASIL, 1988)

questões ambientais, trabalhistas, sociais e até mesmo políticas. Assim, com a globalização e o consequente desenvolvimento dos meios de comunicação, surge a necessidade de criação de canais de transferência para consumidores cada vez mais exigentes (CORREIA, 2019).

Através do programa de *compliance*, é possível assegurar não apenas a atitude socialmente responsável da instituição, como também o controle e divulgação para os clientes e parceiros através de auditorias e relatórios, assegurando, por conseguinte, a transparência da gestão (NEVES, 2018).

Já no que concerne à reputação perante o mercado consumidor, destaca-se que, na atualidade, existem selos que certificam e dão publicidade à responsabilidade social da empresa em relação ao trabalho análogo à escravidão, os quais podem ser obtidos, com mais facilidade, através da adoção de programas de integridade⁵¹.

Por último, em relação às empresas contratadas, destaca-se que, conforme dito anteriormente, mais especificamente no tópico 4.2, as instituições podem ser responsabilizadas em cadeia pelo trabalho análogo à escravidão. Partindo desse pressuposto, é necessário que as empresas atribuam uma atenção especial em relação às condições de trabalho dos trabalhadores das empresas parceiras, terceirizadas e fornecedoras.

Neste ponto, a ferramenta de *compliance* também é bastante útil, uma vez que possibilita a realização de auditorias e solicitação de relatórios como requisito para manutenção do contrato, através da *due diligence*. Portanto, a adoção de técnicas de *compliance*, como as sugeridas na presente monografia, pode auxiliar as empresas a não contratarem fornecedores que se utilizam de trabalho escravo, evitando sua responsabilização social e jurídica. (CORREIA, 2019)

Assim, seja em vista da preocupação social ou em vista da influência mercadológica e financeira, entende-se que a adoção do *compliance* pode gerar reflexos financeiros diretos e indiretos para a empresa⁵² e agregar aos instrumentos estatais já existentes na missão do combate ao trabalho análogo à escravidão.

Para tanto, antes de adentrar no estudo de mecanismos do programa de *compliance* que corroboram este combate, faz-se necessário realizar esclarecimentos acerca deste instituto, delimitando o seu conceito, origem e aplicabilidade à seara trabalhista.

5.1.1 Conceito de compliance

⁵¹ Dentre as certificações citadas, tem-se a título de exemplo o selo Agro+, ISO Social, ISO Global, Selo Social.

⁵² Conforme a Revista Exame, após a adoção de um sistema de transparência a empresa Everlane dobrou o seu faturamento (BERTÃO, 2017)

O *compliance* é um termo originário da língua inglesa, derivada do verbo *to comply*, que significa agir conforme uma regra (CORREIA, 2019). Logo, o *compliance* foi criado, inicialmente, no intuito de elaborar mecanismos que garantam o cumprimento da Lei pelas instituições.

Atualmente, a atuação do *compliance* não pode mais se restringir ao cumprimento das Leis, devendo ser entendida como a conformidade com outros instrumentos normativos, como às regras dos órgãos reguladores, de acordo com as atividades desenvolvidas pela empresa, bem como regulamentos, princípios, alcançando a esfera moral, a ética e a transparência na condução dos negócios e em todas as atitudes dos colaboradores (GIOVANINI, 2014).

Nesse contexto, o *compliance* visa o fomento de uma empresa ética, cuja atitudes são pautadas pelo bem universal, respeitando as leis, o ordenamento jurídico e o bem comum (TÔRRES, PAULA, 2019). Assim, segundo Assi (2018) o *compliance* consiste no dever que as empresas possuem de promover uma cultura que estimule, em todos os membros da organização, a ética e o exercício do objeto social em conformidade com às normas.

Já para Neves (2018), o *compliance* constitui-se de um conjunto de práticas administrativas que objetivam assegurar a adesão da empresa à legislação em geral, a um código de conduta, políticas e princípios (NEVES, 2018, p. 29).

A adoção desse conjunto de práticas administrativas é viabilizada por um programa, denominado programa de *compliance*. Assim, tem-se o *compliance* e o programa de *compliance*, sendo este, por seu turno, o meio de criação de mecanismos que possibilitem que determinada instituição tenha atitudes em conformidade com as regras vigentes (ASSI, 2018).

O Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015, que regulamenta a Lei nº 12.846, faz menção expressa ao programa de integridade, afirmando que este é o mecanismo através do qual se realiza a denúncia de irregularidades, bem como se garante a efetividade do Código de Conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar irregularidades⁵³. Sendo assim, entende-se que o *compliance* é a busca pela adequação da instituição às normas jurídicas, princípios e valores éticos, ao tempo que o programa de *compliance* é a forma através da qual essa adequação será realizada.

⁵³ “Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.” (BRASIL, 2015)

5.1.2 Da origem do programa de compliance à regulação no Brasil

O programa de *compliance* surgiu nos Estados Unidos, primeiramente no intuito de criar uma política anticorrupção. Posteriormente, esse instrumento ganhou força e se difundiu pelo mundo, passando a ser incorporado por vários ordenamentos jurídicos e introduzidos em várias áreas que não a criminal.

No âmbito internacional, o *compliance* nasceu no ramo financeiro, e se desenvolveu por diversos fatores históricos, ganhando maior notoriedade na atualidade com os escândalos de corrupção (SCHRAMM, 2018). Apesar do instituto estar em voga na atualidade, costuma-se atribuir ao Acordo de Bretton Woods⁵⁴ o pioneirismo na criação de programas de integridade, vez que este formulou uma série de medidas voltadas ao controle de capital financeiro e do mercado, criando “boas práticas” (COLARES, 2014, p. 60).

Sucedeu que esse sistema foi suspenso em 1971, sendo substituído pelo Acordo da Basileia, que também buscou proteger o mercado financeiro à época, através de alguns procedimentos de integridade (COLARES, 2014).

Nesta mesma época, em virtude dos escândalos de Watergate⁵⁵, foi aprovada pelo congresso americano a FCPA (*Foreign Corrupt Practice Act*), principal referência americana em termos de anticorrupção, que tinha como finalidade regular as relações comerciais de empresas americanas com estados estrangeiros, no intuito de tornar ilegal o pagamento a funcionários públicos no exterior para ajudar a adquirir ou guardar negócios (RIBEIRO, 2018).

Essa norma criou práticas anticorrupção, trazendo obrigatoriedade de formas específicas de contabilidade de contabilidade (*accounting provisions*), que asseguram os controles e registros financeiros de todas as operações de empresas de capital aberto (OLIVEIRA, 2017)

A partir desses três marcos principais, começaram a surgir diversas outras normas no âmbito do direito estrangeiro⁵⁶ visando a criação de sistemas de fiscalização, no intuito de assegurar o cumprimento das normas e éticas dentro das instituições, utilizando como incentivo atenuantes ou até mesmo excludentes de penas. No presente trabalho, entre as normas mais

⁵⁴ O Acordo de Bretton Woods consiste em um de gerenciamento econômico internacional, fruto de uma Conferência ocorrida no ano de 1944, elaborando as regras para as relações comerciais e financeiras entre os países mais industrializados do mundo.

⁵⁵ O fato ficou conhecido como Watergate Scandal. Trata-se de uma série de escândalos de corrupção que culminou com a renúncia do então presidente americano Richard Nixon. Sobre este tema, ver mais em: <<http://www.washingtonpost.com/watergate>>. Acesso em: 23 out. 2019

⁵⁶ Dentre as normas internacionais destaca-se *Good Practices on Internal Controls Ethics and Compliance* (OCDE); *Six Principles to Prevent Bribery Act* (UK Bribery Act); *Business Principles for Countering Bribery* (Transparência Internacional)

recentes destacam-se *Good Practice Guidance on Internal Controls, Ethics and Compliance*, que pode ser traduzida como “Boas práticas da OCDE”, que foi um marco na regulação do instituto, servindo como parâmetro para diversas empresas, e também para o presente trabalho.

Em que se pese o Brasil ser signatário de diversos tratados internacionais⁵⁷, e ter incorporado algumas normas de *compliance*, em virtude de regramentos estrangeiros⁵⁸, o *compliance* só ganhou força em solo nacional com o advento da Lei Anticorrupção.

A Lei 12.846/2013, de 1º de agosto de 2013, conhecida como Lei Anticorrupção, foi um dos importantes elementos para o fomento da cultura de *compliance* no Brasil. Essa norma foi decorrente da assunção de diversos compromissos pelo Brasil, diante da assinatura da Convenção de Combate à Corrupção⁵⁹ da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (RIBEIRO, 2018).

A Lei supracitada criou a ideia de empresa enquanto garantidora da legalidade e da probidade, o que implicou no contemporâneo debate sobre a “*criminal compliance*” (OLIVEIRA, 2017, p. 25). Conforme a Lei, quando a organização adotar um programa de *compliance*, esta gozará de atenuantes em caso de prática de atos lesivos⁶⁰. Ademais, ainda cumpre destacar que há a possibilidade de a empresa realizar acordo de leniência, que nestes casos seria uma autodenúncia para ter as penas reduzidas⁶¹.

Ressalta-se que a Lei não obriga as empresas a implementarem o programa de *compliance*, apenas estimulam a sua adoção através das atenuantes na responsabilização administrativa. Sucede que, mesmo sem a obrigatoriedade, muitas empresas vêm adotando esses programas, tendo em vista os inúmeros escândalos envolvendo corrupção recentes no

⁵⁷ Dentre as Normas internacionais destaca-se a Convenção Interamericana Contra a Corrupção. Firmada em 29 de março de 1996, em Caracas, Venezuela, já previa alguns mecanismos de combate a corrupção, que incluía a criação de regras de conduta e sistema de integridade, sendo esta aprovada pelo Decreto Legislativo nº 152, de 25 de junho de 2002 e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 4.410, de 7 de outubro de 2002. Destaca-se também a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 2003 e promulgada pelo Decreto n. 5.687 de 31 de janeiro de 2006

⁵⁸ Antes da Lei Anticorrupção, já existiam alguns regramentos falando em conformidade e programa de integridade. O Conselho Monetário Nacional, por exemplo, adotou os princípios concernentes à Supervisão pelos Administradores e Cultura/Avaliação de Controles Internos do Comitê de Basileia, publicando a Resolução nº 2.554/98 que dispõe sobre a implementação de um sistema de controle interno. Além disso, também foi promulgada a Lei Nº 11.638 de 2007, na qual foi determinada que as empresas brasileiras realizassem a demonstração financeira de acordo com a International Financial Reporting Standard. (ASSI, 2018)

⁵⁹ A Convenção foi ratificada pelo Brasil em 15 de junho de 2000 e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 3.678, de 30 de novembro de 2000.

⁶⁰ “Art. 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;” (BRASIL, 2013)

⁶¹ “Art. 7º Serão levados em consideração na aplicação das sanções:[...]

VII - a cooperação da pessoa jurídica para a apuração das infrações;” (BRASIL, 2013)

Brasil, como o Mensalão⁶², Petrolão⁶³ e mais recentemente a operação Lava Jato⁶⁴. Diante desse cenário, o programa de *compliance* é uma ferramenta para atribuir uma maior confiabilidade à instituição perante aos investidores, consumidores e outros entes fiscalizadores como a UIF - Unidade de Inteligência Financeira⁶⁵ e CVM (Comissão de Valores Imobiliários).

Assim, apesar de o *compliance* ser um instrumento novo no Brasil – quando comparado com o resto do mundo –, entende-se que o uso destes institutos só irá crescer nos próximos anos e expandir as áreas de abrangência, sendo um importante instrumento para assegurar a confiabilidade e competitividade da empresa.

5.1.3 A aplicabilidade do *compliance* à seara trabalhista

Conforme explicitado no tópico anterior, parece claro que o *compliance*, tanto no Brasil, quanto no mundo, tem uma relação com o combate à corrupção; contudo, a existência desse programa não pode se fechar para outros ramos (ASSI, 2018). Desse modo, considerando que o presente trabalho realiza uma abordagem do *compliance* enquanto instrumento de combate ao trabalho análogo à escravidão, questão concernente o ramo trabalhista, torna-se fundamental realizar esclarecimentos acerca do uso deste instituto no Direito do Trabalho.

Logo, sabe-se que o programa de *compliance* foi criado em uma realidade voltada à seara do direito penal e empresarial; todavia, entende-se que, apesar da sua origem penalista, esse instituto pode ser aplicado a diversos ramos do direito, tal qual o direito do trabalho.

Conforme será melhor abordado no tópico 5.2 do presente trabalho, o programa de *compliance* é precedido de uma análise de riscos, na qual os gestores, juntamente com o *compliance officer* identificam e mapeiam os maiores riscos para determinada organização (TÔRRES; PAULA, 2019). Durante esse processo, é possível que sejam identificados riscos que vão além da corrupção e da seara criminal, de modo que o programa de *compliance* pode atacar esses outros pontos, visando resguardar a empresa também nessa área.

⁶² Para entender mais sobre esse tema, ver: <<https://www.politize.com.br/mensalao-o-que-aconteceu/>>. Acesso em: 26 out. 2019.

⁶³ Para entender mais sobre este tema ver:<<https://www.infomoney.com.br/colunistas/economia-e-politica-direto-ao-ponto/especial-resumao-completo-sobre-a-operacao-lava-jato-e-o-petrolao/>>. Acesso em: 26 out. 2019.

⁶⁴ Para entender mais sobre este tema ver: <<https://tudo-sobre.estadao.com.br/operacao-lava-jato>>. Acesso em: 26 out. 2019.

⁶⁵ Apenas a título de esclarecimento este órgão cumpre o mesmo papel anteriormente realizado pela COAF (Conselho de Controle de Atividades Financeiras), cujo nome foi alterado.

Sabe-se que as normas trabalhistas são comumente violadas pelas empresas, de modo que o *compliance* pode ser considerado um importante instrumento de controle interno⁶⁶. Nesse caso, ele terá como função a criação de códigos de ética e de padrões de conduta que sejam cumpridas as leis e demais normas trabalhistas (FRANÇA, 2018).

O programa de *compliance*, conforme dito anteriormente, busca a criação de mecanismos de controle e monitoramento do cumprimento das regras por parte de determinada instituição e seus obreiros, de modo que a sua aplicabilidade não pode se restringir a apenas um ramo do direito – é possível agir de acordo com o regramento de diversas áreas jurídicas.

Assim, seguindo o mesmo propósito do *compliance* criminal, o *compliance* trabalhista tem a finalidade de evitar a responsabilização das empresas no âmbito da justiça do trabalho, para que não haja prejuízo à imagem e reputação destas (CORREIA, 2019). Conforme esclarecido no capítulo anterior, o descuido na área trabalhista é capaz de gerar multas pesadas e restrições legais; assim, ao introduzir um *compliance* voltado para a área trabalhista, tem-se o objetivo de reduzir o passivo da empresa (TÔRRES; PAULA, 2019).

Para atender a esse objetivo, o *compliance* propõe a criação de mecanismo internos como manuais, treinamentos, ouvidorias e órgãos específicos para recebimento de denúncias, com autonomia para apresentar e implementar soluções diante das possíveis violações encontradas (ANDRADE; FERREIRA, 2017).

Logo, o *compliance* trabalhista surge como resposta aos riscos trabalhistas, no intuito de evitar condutas antiéticas no ambiente laboral (RIBEIRO, 2018). Inclusive, o instrumento de *compliance* já foi reconhecido e utilizado como razão de decidir em diversos julgamentos dos Tribunais Regionais do Trabalho⁶⁷ e do Tribunal Superior do Trabalho⁶⁸, como também é aceito pela jurisprudência pátria.

Sendo assim, entende-se que o *compliance* pode ser destinado a qualquer área do Direito, possibilitando adaptações destinadas à elaboração de um programa de *compliance* para as mais diferentes áreas, inclusive a trabalhista.

⁶⁶ Neste sentido, ver vídeo do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema: “Reportagem Especial: Saiba o que é o *Compliance* trabalhista” Disponível em <http://tst.jus.br/tv-outras-noticias/-/asset_publisher/OH7n/content/reportagem-especial-saiba-o-que-e-o-compliance-trabalhista?inheritRedirect=true>. Acesso em: 29 out. 2019.

⁶⁷ Neste sentido tem-se o Acordo proferido em sede de julgamento de Recurso Ordinário nº 0011780-33.2017.5.15.0222 pela Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, sob relatoria do Desembargador Lourival Ferreira dos Santos.

⁶⁸ Neste sentido tem-se o Acordo proferido em sede de julgamento de Recurso de Revista nº 4691620115020055, proferido pela 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sob a relatoria de Douglas de Alencar Rodrigues.

5.1.4 Pilares de um programa de compliance

Esclarecidas as questões acerca do conceito de *compliance* e a sua aplicabilidade à seara trabalhista, passa-se ao estudo dos pilares que compõem um programa de *compliance* que, por conseguinte, nortearão a apresentação dos mecanismos de *compliance* realizada no presente trabalho.

Conforme ficou esclarecido anteriormente, o *compliance* consiste em planejar a prevenção dos riscos de desvio de conduta e descumprimento legal, além de incorporar métodos para detectá-los e controlá-los por intermédio de um programa. Esse programa possui algumas balizas, usualmente utilizadas para nortear a elaboração e implementação, sendo esses parâmetros os de prevenir, detectar e responder (ASSI, 2018).

O programa de *compliance*, por mais elaborado que seja, não pode garantir que nenhuma violação jamais ocorra. Em verdade, o que se espera de um programa eficaz é que se criem o máximo de mecanismos para reduzir a possibilidade de violações através de uma postura vigilante e diligente da instituição (SANGOI, 2018). Nesse sentido, após detectar os riscos e compreender a realidade da empresa, devem ser criados mecanismos de prevenção de condutas que não estão em harmonia com a ética e a legalidade. Assim, tem-se a primeira baliza de um programa de *compliance*, que é a prevenção.

A partir do momento que se criam mecanismos de prevenção, é necessário verificar o cumprimento das regras elaboradas que norteiam a postura dos trabalhadores, gerentes e gestores da empresa, surgindo assim a detecção. Esta consiste em avaliar os processos com maior proximidade ao negócio, no intuito de torná-los mais eficazes e mais eficientes (ASSI, 2018). Logo, para a eficácia de um programa de *compliance*, também é necessário a constante auditoria dos processos realizados no bojo da empresa, sendo preciso criar mecanismos de fiscalização difusos e concentrados envolvendo todos os membros da instituição.

Por fim, para a eficácia do programa, também se faz necessário um sistema de respostas. Isso é, deve-se responder às não conformidades, avaliar as condutas e como as “políticas de consequências”, previstas pelo Código de Conduta, estão surtindo efeito na empresa (ASSI, 2018). O objetivo do programa de *compliance* é exatamente a conformidade e a postura ética, de modo que condutas que não estejam de acordo com os parâmetros pré-estabelecidos no Código de Conduta devem ser punidas. A existência de um sistema de respostas, inclusive, é o que garante, de certo modo, a coerção daqueles que não costumam agir em conformidade.

Desse modo, entende-se que o programa de *compliance* deve ser um instrumento dinâmico, composto por mecanismos que norteiam a conduta daquelas pessoas/empresas

vinculadas a determinada instituição, fiscalizam o cumprimento das condutas e punam eventuais descumprimentos das normas ou posturas incoerentes com os princípios da empresa.

Partindo da verificação de alguns referenciais⁶⁹, entende-se que esses parâmetros citados anteriormente se desdobram em alguns pilares, quais sejam: suporte da alta administração, avaliação de riscos, políticas e procedimentos, comunicação e treinamento, investigação, reporte, *due diligence* e independência do operador do programa (SANGOI, 2018).

O suporte da administração é o primeiro pilar de um programa de *compliance* efetivo, sendo a base para a criação de uma cultura organizacional ética (LEC, 2019). Conforme dito ao longo deste capítulo, o *compliance* busca difundir uma cultura ética e garantir o comportamento em conformidade com as regras. Mas como garantir a eficácia do *compliance* se não há o exemplo, incentivo e investimento da alta administração?

O compromisso da alta administração em criar o programa e “agir em *compliance*” é um dos pilares fundamentais para garantir a eficácia do mesmo, seja através do investimento financeiro, disponibilização do pessoal para gerenciamento, participação em treinamentos, incorporação dos assuntos no discursos, reuniões para verificação da efetividade ou respostas firmes e imediatas quando verificadas violações ao Código de Ética⁷⁰.

Em seguida, deve-se proceder à análise de riscos prévia e periódica, capaz de identificar os riscos das operações do programa de *compliance* (BANDAROVISKY, 2019). Cada empresa tem sua própria realidade, possuindo diferentes, objetivos e riscos⁷¹, de modo que a análise dos riscos garante a elaboração de um *compliance* adequado e efetivo para determinada instituição (SANGOI, 2018). A verificação de riscos para a elaboração do programa de *compliance* não é feita através da mera observação, mas sim através de um método⁷² de análise e priorização dos riscos (NEVES, 2018, p. 35).

Destaca-se que a análise de riscos não deve ser feita apenas no momento da implementação do programa, mas também durante a sua vigência, sendo necessário realizar

⁶⁹ *Good Practices on Internal Controls Ethics and Compliance* (OCDE); *Six Principles to Prevent Bribery Act* (UK Bribery Act); *Business Principles for Countering Bribery* (Transparência Internacional)

⁷⁰ Em relação à demonstração e formas de compromisso da alta gestão em relação ao *compliance*, ver o Programa de Integridade: Diretrizes para Empresas Privadas do Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria Geral da União. Disponível em: <<https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2019

⁷¹ Bandarovsky (2019) afirma que, para analisar os riscos de uma empresa é necessário levar em conta alguns fatores como: estrutura organizacional, posicionamento no mercado, portfólio de serviços, cadeias de fornecimento, características dos colaboradores e grau de relacionamento com entes públicos.

⁷² Sobre os métodos análise de riscos de *compliance*, ver: BANDAROVISKY, 2019.

uma análise periódica dos processos⁷³, tendo em vistas as mudanças dos cenários mercadológicos e, conseqüentemente, a mudança dos riscos da instituição.

Após a análise de riscos, procedida com o suporte da alta administração, o próximo passo é a elaboração de regras, controle e procedimentos com a finalidade de minimizar as condutas que estão em desconformidades com as normas regulamentadoras e Leis aplicáveis à instituição (MAEDA, 2013). Nesse ponto, surge o papel fundamental do Código de Conduta⁷⁴ em um programa de *compliance*, documento fundamental que deve ser capaz de reunir os valores norteadores da empresa, bem como os procedimentos de controle e coerção do programa (NEVES, 2018). Assim como no caso da avaliação de riscos, o Código de Conduta também necessita ser constantemente revisto, no intuito de sanar deficiências, obscuridades ou até mesmo se readequar à nova análise de riscos procedida. (MAEDA, 2013)

Após elaborado o Código de Conduta, é necessário garantir que, além de estarem cientes do programa proposto pela empresa, a empresa deve criar meios para os próprios trabalhadores identificarem e combaterem os atos ilícitos (SANGOI, 2018). Sendo assim, é necessária a realização de treinamentos e atividades regulares de comunicação⁷⁵ para que o quadro de colaboradores como um todo desenvolvam as habilidades necessárias para garantir a eficácia do programa. Nesse sentido, Neves (2018) sugere que, assim que estabelecido o Código de Conduta, seja feita uma ampla divulgação deste, com a finalidade de esclarecer sua aplicação para clientes, parceiros de negócios e colaboradores. Do mesmo modo, podem ser realizados treinamentos para abordar o Código de Conduta ou outros temas ligados à ética e integridade, sempre considerando o público alvo para o qual é destinado (NEVES, 2018).

A criação de meios de denúncia e investigação, por sua vez, é o modo através do qual os trabalhadores – devidamente cientes e treinados para a aplicação do programa – poderiam reportar os atos lesivos à política da empresa (SANGOI, 2018). Nesse sentido, é fundamental para a efetividade do programa de *compliance* a criação de um canal de denúncia através do qual são recebidos – anonimamente ou não – relatos de condutas contrárias aos valores da empresa para serem investigadas (NEVES, 2018). Assim, com a criação do canal de denúncias, cria-se uma possibilidade de fiscalização difusa das lesões, por parte de todos aqueles

⁷³ Em relação à necessidade de análise periódica do programa de *compliance*, sinaliza-se que algumas Leis, como o FCPA e a Lei da Empresa Limpa, elencam a análise periódica como requisito de eficácia do programa

⁷⁴ O tema concernente ao Código de Conduta será melhor explorado no tópico 5.2.1 do presente trabalho monográfico.

⁷⁵ Assim como no que diz respeito ao tema do Código de Conduta, as formas de treinamento e comunicação serão melhor exploradas no tópico 5.2.1 do presente trabalho monográfico.

vinculados à empresa, e não apenas através do *compliance officer* ou da alta gestão – até porque, muitas vezes, a própria gestão pode estar envolvida com os atos investigados.

Após realizada a investigação e concluído que houve violação da investigação, entende-se que o resultado deve ser submetido a um comitê para aplicação de penalidade (NEVES, 2018). A composição deste comitê para aplicar a sanção dependerá do tamanho da empresa e da pessoa que será sancionada, mas recomenda-se que seja composto pelos operadores de *compliance* e diretores/lideranças de diversos setores (SANGOI, 2018). Assim, deve-se evitar a impunidade daqueles que praticaram os atos lesivos, submetendo-se ao crivo desse comitê a aplicação de pena proporcional e previamente estabelecida pelo Código de Conduta⁷⁶.

Um ponto extremamente delicado do programa de *compliance* é a posterior divulgação das investigações realizadas e da punição aplicada. Por um lado, é importante para a demonstração da eficiência e transparência do programa a divulgação dos resultados; mas, por outro lado, deve-se ter cautela nesse procedimento para não gerar qualquer dano à imagem do trabalhador. Tendo em vista esse conflito, entende-se que a melhor solução é a divulgação das informações por meio de relatórios semestrais, uma espécie de comunicado do programa de *compliance*, de modo a não expor a imagem do trabalhador (NEVES, 2018). Inclusive, em um caso de investigação no bojo da empresa, o Tribunal Superior do Trabalho já decidiu que a mera investigação por recebimento de propina de funcionária não gera direito à reparação, sendo atitude da empresa de investigação chancelada pelo tribunal, que entendeu pela inexistência de dano⁷⁷.

Ademais, outro ponto de extrema importância do programa de *compliance* é a *due diligence*, que nada mais é do que um processo para conhecer os riscos dos seus relacionamentos empresariais (CASAGRANDE, 2018). Isso é, um processo de conhecimento dos seus *stakeholders*, através de documentos e relatórios. Esta tarefa é bastante importante, uma vez que, conforme visto no capítulo 4 desta monografia, é possível a responsabilização por condutas de terceiros que estão na sua cadeia de fornecedores, de modo que é necessário saber as políticas e a integridade destes.

⁷⁶ Neste ponto, destaca-se que o Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria Geral da União, no seu documento *Programa de Integridade: diretrizes para empresas privadas*, afirma que “as punições previstas devem ser proporcionais ao tipo de violação e ao nível de responsabilidade dos envolvidos. Deve existir também a possibilidade de adoção de medidas cautelares como o afastamento preventivo de dirigentes e funcionários que possam atrapalhar ou influenciar o adequado transcurso da apuração da denúncia”. (BRASIL, 2015)

⁷⁷ Para saber mais sobre esse caso, ver: *Investigação de propina não gera indenização por danos morais a bancária*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/6051928>. Acesso em: 02 nov.2019.

Por fim, para garantir que todas as engrenagens do programa de *compliance* rodem sem a intervenção de fatores pessoais – como a proximidade de funcionários, amizades, entre outros interesses –, também se faz necessário que o operador seja independente em relação à instituição. Então, para que o programa de *compliance* seja efetivo, recomenda-se que seja estruturado com total independência dos sócios, da alta administração, dos líderes e demais áreas da empresa, possuindo os operadores autoridade apropriada dentro da organização (SANGOI, 2018).

Deste mesmo modo, conforme indica Sangoi (2018), a função do *compliance* deve ser dotada de autonomia, independência, imparcialidade, recursos materiais, financeiros e humanos necessários para o desempenho de suas atribuições. Todavia, o emprego destes recursos financeiros e humanos, vai depender da conformação, complexidade e do porte da organização, não existindo um parâmetro único para todas as empresas. Em empresas menores, por exemplo, pode ocorrer de o mesmo profissional acumular outras funções com a de *compliance*, colocando em risco sua independência – devendo ser adotados, portanto, mecanismos para administrar possíveis conflitos de interesses (IBGC, 2017).

Seguindo essa linha, os mecanismos apresentados no subtópico a seguir serão norteados por essas balizas e pilares apresentados, garantindo a eficácia do programa proposto.

5.2 O programa de *compliance* voltado para o combate à situação análoga à escravidão

O programa de *compliance* não é um modelo fixo, tampouco pré-moldado, de modo que, para a elaboração de um programa eficaz, é necessário estudar a realidade da empresa que será beneficiária do programa (OLIVEIRA, 2018). Nesse sentido, primeiramente convém esclarecer que o presente trabalho monográfico, apesar de realizar uma abordagem mais prática neste último capítulo, ainda assim não realizou o estudo de caso em uma empresa específica, o que impossibilita a elaboração de um programa já pronto e aplicável.

O objetivo do presente trabalho monográfico, em verdade, trata-se da demonstração da possibilidade de combate ao trabalho análogo à escravidão por meio do *compliance*, e para tanto, traz mecanismos – e não um programa já finalizado – que podem ser utilizados com essa finalidade.

O primeiro passo para a elaboração de um programa de *compliance* é conhecer com antecedência os obstáculos e evitar o surgimento deles (NEVES, 2018). Em outras palavras, enxergar com clareza todas as falhas da gestão é o que possibilita a elaboração de um *compliance* adequado e eficaz para a realidade de cada empresa (TÔRRES; PAULA, 2019)

Importante destacar que, apesar do *compliance* buscar atacar diversos riscos da empresa, para a maior eficiência do programa, não se pode buscar atacar todos. Em verdade, recomenda-se que haja um enfoque nos riscos mais relevantes, monitorando os indicadores chave que sejam mais importantes para aquela instituição (GIOVANINI, 2014).

No presente trabalho monográfico, o problema detectado, conforme explicitado no capítulo 4, são as possíveis condenações, multas e danos à reputação oriundos da contratação – direta ou indireta – de trabalhadores em situação análoga à escravidão.

Nesse sentido, os mecanismos criados e propostos no presente trabalho monográfico são voltados apenas para combate ao labor em situação análogo à escravidão, o que não obstrui a implementação de um *compliance* na prática mais abrangente e que vise prevenir outros riscos detectados em determinada instituição.

Sabe-se que prevenir, detectar e responder são três ações repetidas que dão dinamismos a engrenagem de um programa de *compliance* (NEVES, 2018). Desse modo, estes três comandos nortearão o *compliance* apresentado que busca prevenir, detectar e responsabilizar a instituição, os trabalhadores e as empresas subcontratadas que submetam trabalhadores a condições análogas à escravidão.

Partindo da verificação de alguns referenciais⁷⁸, entende-se que esses pilares do *compliance* podem ser desmembrados em alguns subgrupos, separando os procedimentos base para implementar o programa, quais sejam: suporte da alta administração, avaliação de riscos, pessoas e competências, políticas e procedimentos, comunicação e treinamento, tecnologia e análise de dados, e, por fim, investigação e reporte (SANGOI, 2018).

Com base nessas diretrizes, a proposta de *compliance* trazida pela presente monografia se dividirá em três subtópicos: um destinado para posturas preventivas (avaliação de riscos, políticas e procedimentos e comunicação e treinamento); outro para mecanismos de fiscalização (investigação); e por último, um destinado para mecanismos de respostas (medidas disciplinares).

5.2.1 Posturas preventivas com a adoção do programa de Compliance

O *compliance* é sobre as pessoas, desde os gestores até os funcionários, que devem pautar suas ações na responsabilidade corporativa; escolhendo sempre fazer o que é certo, até que esse comportamento se naturalize (ASSI, 2018). Para que este comportamento seja

⁷⁸ *Good Practices on Internal Controls Ethics and Compliance* (OCDE); *Six Principles to Prevent Bribery Act* (UK Bribery Act); *Business Principles for Countering Bribery* (Transparência Internacional).

realizado, é necessário que antes exista algo que norteie e indique quais os valores, princípios e práticas que determinada instituição prega e concebe como ético/correto.

Então, para guiar as condutas da instituição, nada melhor que o exemplo. Logo, antes de qualquer passo, é extremamente necessário o engajamento da alta administração nos processos de *compliance*, elemento essencial para o alavanche e desenvolvimento de um programa robusto, eficiente e, por conseguinte, efetivo (RIBEIRO, 2018).

O papel da liderança é fator decisivo de sucesso, pois esta vai estabelecer a direção a ser seguida e engajar adeptos na busca dos objetivos comuns (SANGOI, 2018). Os administradores da organização e demais gestores, por ocuparem uma função de destaque, precisam ter atitudes e dar exemplos positivos em relação à integridade, demonstrando o real engajamento com a implementação e efetividades do programa (IBGC, 2017). Esse comprometimento pode ser demonstrado de diversas formas, como manifestação verbal; pronunciamentos na empresa; incentivo ao envolvimento de colaboradores; atitudes éticas no dia a dia; e investimento financeiro na profissionalização do programa de *compliance*.

Logo, todas as pessoas que têm poder de decisão, seja o presidente ou os diretores, devem estar efetivamente comprometidos com os princípios e diretrizes do regimento do *compliance* (NEVES, 2018) Como o intuito do presente trabalho é a elaboração de um programa de *compliance* que combata o trabalho em situação análoga à escravidão, entende-se que os líderes devem, primeiramente, investir na implementação do programa, destinando recursos financeiros e de pessoal; dar o exemplo no sentido de agir em conformidade; e, por fim, ter uma postura rigorosa com os fornecedores, investigando as condições de trabalho antes e durante a relação de parceria.

No intuito de solidificar e externar as bases de valores criadas pela alta gestão, tem-se o Código de Conduta, a norma interna fundamental de um programa de *compliance*, já que ele é responsável por guiar as condutas dos trabalhadores, conforme a legislação, normas regulamentadoras e princípios da instituição (NEVES, 2018).

Sendo assim, com o apoio da alta gestão e após a análise dos riscos, deve ser elaborado um Código de Conduta, contendo as regras da empresa, as quais devem ser baseadas nos seus valores e princípios, norteando a atitude dos trabalhadores (TÔRRES; PAULA, 2019)

No caso em questão, por se tratar de trabalho análogo à escravidão, é necessário deixar claro no seu Código de Conduta que a empresa valoriza a dignidade do trabalhador, o qual não pode ser submetido a jornadas extenuantes, labor degradante e tampouco às condições análogas à escravidão. É necessário fazer constar no documento, e, além disso, implementar uma cultura de valorização do trabalho digno e do próprio trabalhador enquanto sujeito de direitos.

Logo, sugere-se a elaboração de uma cláusula específica estabelecendo as sanções às empresas parceiras e funcionários que submetam trabalhadores a condições análogas à escravidão. Por exemplo, pode-se estabelecer a obrigatoriedade que as empresas parceiras enviem um relatório anual sobre as condições de trabalho (*due diligence*) e que, caso seja averiguado alguma infração às condições adequadas de trabalho e à dignidade do trabalhador, tais empresas sejam multadas, ou o contrato de parceria, rescindido.

Após elaborado o Código de Conduta, é necessário garantir que, além de estarem cientes do programa proposto pela empresa, os funcionários tenham meios de internalizar a cultura, identificar e denunciar os atos ilícitos (SANGOI, 2018). Assim, é necessária a realização de treinamentos e atividades regulares de comunicação, para que o quadro de colaboradores como um todo desenvolva as habilidades necessárias para garantir a eficácia do programa.

Logo que ocorre a implantação do *compliance*, a comunicação tem um papel fundamental para o processo de mudança de hábitos, isso é, os colaboradores e empresas parceiras apenas ficarão cientes da nova cultura de integridade através da comunicação (NEVES, 2018). Mas, além deste papel inicial, a comunicação deve ser realizada reiteradamente e constantemente, fazendo parte dos processos permanentes do programa de *compliance*.

Os funcionários não podem ter a chance de afirmar que não conheciam o conteúdo do Código de Conduta e as normas do programa de integridade em geral; por isso, é necessário que a empresa realize informes esclarecendo em linguagem simples as normas do *compliance* (NEVES, 2018). O meio através do qual esse informe ocorrerá dependerá da organização e estrutura de cada instituição, podendo ser feito por meio de reporte mensal escrito, cartazes, *website* da empresa, e-mail, reuniões, assembleias, entre outros.

Além da comunicação, também é possível internalizar a cultura de integridade nos funcionários, clientes e parceiros de negócios por meio de treinamentos (NEVES, 2018).

O fornecimento desses cursos, primeiramente, deve observar os riscos aos ilícitos que cada grupo está submetido – pode existir um treinamento padrão sobre as normas do programa, mas alguns pontos específicos podem ser destinados para apenas alguns interlocutores (SANGOI, 2018). Por exemplo, não há razão para um funcionário de Recursos Humanos participar de um treinamento para combate ao trabalho análogo à escravidão por meio do *due diligence* em cadeias de fornecedores de tecidos, já que aqueles não participam dessas negociações.

Além da necessidade da pertinência temática entre o grupo destinatário e o treinamento, algumas outras medidas podem assegurar a sua efetividade, como lista de presença; envio de

convites; divulgação prévia do conteúdo; gerenciamento de ausência; reserva de sala e material de apoio (NEVES, 2018). Esses cursos podem tratar do *compliance* como um todo ou de pontos específicos, o que irá variar de acordo com o contexto e necessidade de cada empresa.

5.2.2 Mecanismos de fiscalização

Não basta a criação de normas e condutas preventivas se não há a fiscalização do cumprimento dessas regras. Sendo assim, além da elaboração de mecanismos preventivos, também é de extrema relevância a criação de instrumentos de fiscalização para dar efetividade ao sistema de *compliance*.

Assim, todo e qualquer programa de *compliance* completo e efetivo deve ter um canal de denúncias, por meio do qual os trabalhadores que já internalizaram a cultura de *compliance* poderão realizar relatos de possíveis violações (NEVES, 2018). Esse canal de denúncias precisa ser estruturado e possibilitar a denúncia anônima não apenas para o público interno, como externo, fazendo tratamento das denúncias e investigando-as (IBGC, 2017). Afirma-se que o papel do canal de denúncias é fazer o “tratamento dos relatos”, pois muitas vezes, tendo em vista o anonimato, algumas pessoas fazem denúncias inverídicas apenas no intuito de prejudicar determinado funcionário ou empresa parceira; então, antes de deslocar esforços para realizar a investigação, é necessário fazer esse filtro.

Uma estratégia para aumentar o grau de confiabilidade do canal de denúncias é o seu gerenciamento por uma empresa terceira, especializada em auditoria⁷⁹. Muitas vezes informantes internos se sentem, mesmo com o anonimato, receosos de algum tipo de represália; de modo que a operação do sistema por um terceiro estimula o reporte por funcionários da empresa. Todavia, destaca-se que a contratação de empresa externa requer um alto investimento financeiro, de modo que a forma de organização do canal de denúncia vai variar de acordo com o porte, demanda e disponibilidade financeira da empresa em questão.

Outra forma de estimular a denúncia sem esse dispêndio financeiro, é a previsão no Código de Conduta de proteção do denunciante de boa-fé, através de denúncias anônimas, proibição de retaliação e regras de confidencialidade (SANGOI, 2018).

Após a denúncia, a investigação deve ser conduzida e finalizada em um prazo razoável (NEVES, 2018). Para tanto, é necessário desenvolver um plano de investigação que servirá

⁷⁹ Sobre o gerenciamento de canal de denúncia por empresa especializada, ver: <<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/br/Documents/risk/Canal%20de%20den%C3%BAncias.pdf>>. Acesso em: 03 nov.2019.

como guia das atividades a serem desempenhadas ao longo da operação. Esse guia deverá conter: conteúdo da denúncia; perguntas em aberto; lista de pessoas envolvidas; e documentos a serem avaliados (SERPA, [s.d.]).

A partir da denúncia e seguindo as orientações desses guias, a equipe da empresa especializada ou o comitê interno realizarão as apurações através de documentos (na busca de documentos, muitas vezes, pode ser necessário o suporte de pessoas ligadas a tecnologia) e entrevistas com os trabalhadores.

Destaca-se que a entrevista é uma das etapas sensíveis da investigação. Os entrevistados devem ser pessoas estrategicamente escolhidos, uma vez que quanto menos pessoas são entrevistadas, menor chance de vazamento da investigação; então, deve-se selecionar pessoas que possam trazer informações desconhecidas ou então corroborar com as informações trazidas pela denúncia (SERPA, [s.d.]).

Após a reunião de documentos e finalizadas as entrevistas, a equipe deve produzir um relatório de investigação, apanhado de fatos e conclusão, anexando as cópias dos documentos, bem como a transcrição das entrevistas (SERPA, [s.d.]). Esse relatório principal deverá ser enviado para outro comitê, que analisará a conclusão e arbitrará as possíveis sanções para aquele que praticou os atos lesivos, passando-se para a fase de repressão.

5.2.3 *Posturas repressivas a partir do compliance*

Por fim, acaso durante a fiscalização seja encontrada, apurada e comprovada a realização de alguma conduta em desacordo com as normas de *compliance* da instituição, é necessário punir internamente o funcionário/gestor. A punição fecha o sistema de *compliance*, trazendo uma coerção aos empregados/empresas ligados à instituição, no sentido de que existem consequências reais e efetivas para aquele que descumprem as regras.

Então, caso seja comprovado que, por exemplo, uma empresa subcontratada ou um fornecedor submete os seus trabalhadores à situação análoga à escravidão, a instituição que se encontra sob o programa de *compliance* deve aplicar uma pena proporcional e razoável arbitrada pelo comitê.

O Código de Conduta deve prever as sanções para o desrespeito das normas previstas, havendo um sistema de punição claro e transparente (SANGOI, 2018). Logo, a política disciplinar deve constar expressamente no Código de Conduta, onde ficaram estabelecidos o ato praticado, a sanção e possíveis modos de reparação.

As sanções previstas no programa de *compliance* podem ir desde advertências escritas ao desligamento do funcionário com justa causa^{80,81}, sempre guardando a devida proporcionalidade entre o ato praticado e a sanção imposta pelo Comitê. No caso da submissão da pessoa à condição análoga à escravidão, por ser falta extremamente grave, entende-se que caberia o desligamento com justa causa do funcionário.

Quanto aos parceiros de negócios (empresas fornecedoras, terceirizadas, entre outros) que se submetem ao programa de *compliance* da empresa contratante, entende-se que estes podem ser sancionados com cláusulas de prestação de contas ou relatórios das suas atividades internas mais exigentes (requisitos de *due diligence* mais rigorosos), penalidades financeiras como uma multa contratual, ou a rescisão do contrato (SANGOI, 2018).

Então, seguindo o exemplo anteriormente dado, se for comprovado que uma empresa fornecedora de tecidos submete os seus trabalhadores à condição análoga à escravidão, esta pode ter o seu contrato rescindido unilateralmente pela instituição, por desrespeitar as normas do programa de *compliance*.

Destaca-se que a última palavra em relação à sanção sempre será do Comitê, composto por pessoas de diversos setores da empresa e os membros do *compliance*. Em verdade, a composição deste comitê para aplicar a sanção dependerá do tamanho da empresa e da pessoa que será sancionada, mas recomenda-se que seja composto pelos operadores de *compliance* e diretores/lideranças de diversos setores (SANGOI, 2018).

⁸⁰ “Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.” (BRASIL, 1943)

⁸¹ O art.482 da CLT traz um rol de hipóteses que configurariam a justa causa, no caso do desrespeito às normas de *compliance*, entende-se que é possível enquadrá-las nas alíneas “a”, “b” ou “h”.(BRASIL, 1943)

Uma situação delicada no programa de *compliance* ocorre quando as violações advêm da alta diretoria ou do conselho de administração. Nesses casos, a investigação e sanção é ainda mais difícil, tendo em vista o fato de que eles, via de regra, fazem parte do comitê e são hierarquicamente superiores aos demais contratados. Assim, nessa situação específica, recomenda-se que a punição seja aplicada por organizações externas, como empresas de auditoria, isenta de interesse (IBGC, 2017).

Conforme dito anteriormente, a proposta do presente trabalho monográfico não é suplantar pelas vias privadas as atividades de combate ao trabalho análogo à escravidão realizado pelas vias estatais. Deste modo, sugere-se que, após a conclusão da investigação e punição interna, o dossiê produzido seja enviado para os órgãos responsáveis, seja o Ministério Público do Trabalho, a Justiça do Trabalho ou Criminal.

Nesses casos, a comunicação espontânea não apenas permite que as autoridades apliquem as sanções estatais ao infrator, como também possibilitam que a atitude colaborativa da empresa seja utilizada em seu benefício (IBGC, 2017). No caso da Lei Anticorrupção, há a previsão expressa do acordo de leniência, no qual a empresa firma o compromisso com o objetivo de identificar os demais envolvidos e colaborar investigação, atenuando a sua pena⁸².

Entende-se que, no campo trabalhista, o acordo de leniência não teria aplicabilidade, de modo que seria possível, por exemplo, a tentativa de celebração de um Termo de Ajustamento de Conduta entre o Ministério Público e a instituição, no intuito de colaborar com a operação e manter a atitude socialmente responsável. Outra medida possível é a celebração Termo de Compromisso firmado pela empresa diretamente com o Ministério da Economia, após o advento da Medida Provisória nº 905/2019.

5.3 O caso Animale: um case de sucesso

No intuito de demonstrar a efetividade do programa de *compliance* como mecanismo de combate ao trabalho análogo à escravidão, o presente trabalho monográfico irá comentar o caso ocorrido em uma das empresas da cadeia de produção da Animale. Esclarece-se que o trabalho não se limita ao estudo de caso realizado, o qual é trazido apenas com o objetivo de demonstrar a viabilidade e eficácia do instrumento proposto por esta monografia como forma de combate ao trabalho análogo à escravidão.

⁸² “Art. 7º Serão levados em consideração na aplicação das sanções:[...] VII - a cooperação da pessoa jurídica para a apuração das infrações;” (BRASIL, 2013)

A loja Animale foi responsabilizada pela submissão à condição análoga à escravidão de trabalhadores de uma das oficinas contratadas por uma empresa terceirizada pela loja (LOCATELLI, 2017). No ano de 2017, foram flagrados, em três oficinas da região metropolitana de São Paulo, costureiros subcontratados pela marca de luxo que trabalhavam mais de 12 horas por dia, no mesmo local que residiam (LOCATELLI, 2017). Conforme as inspeções feitas pela Superintendência Regional do Trabalho, as oficinas não possuíam janelas para circulação do ar, os restos de roupa encostavam em fios elétricos e havia alguns botijões de gás no ambiente de trabalho, o que trazia risco de incêndio, tornando o ambiente perigoso (SALOMÃO, 2017).

Esses costureiros, todos imigrantes bolivianos em situação de vulnerabilidade, recebiam aproximadamente R\$5,00 (cinco reais), por roupas que, quando chegavam ao seu destino final, valiam aproximadamente R\$ 600,00 (seiscentos reais) (LOCATELLI, 2017). Assim, eles faziam longas jornadas em razão de um sistema de remuneração por produção, somado a padrões de costura extremamente detalhados e complexos pré-estabelecidos pela loja contratante, qual seja, a Animale (LOCATELLI, 2017).

Apesar de as oficinas de costura em que foram flagradas o trabalho em condição análoga à escravidão serem subcontratadas de duas empresas terceirizadas que prestavam serviços para uma empresa do grupo SOMA –o qual a loja Animale integra (LOCATELLI, 2017) –, o auditor fiscal do trabalho entendeu que havia a responsabilidade da empresa contratante. Na visão deste, não seria possível tampouco aceitável que a empresa não tivesse conhecimento da situação das oficinas de costura, uma vez que a Animale determinava todos os detalhes da produção e prazos para as oficinas, por meio de aplicativo de troca de mensagens.

Sendo assim, apesar de a contratação dos trabalhadores que estavam sob a condição análoga à escravidão não ter sido procedida diretamente pela loja Animale, esta foi responsabilizada por atitudes de empresas que estavam na sua cadeia de produção⁸³. Tal fato foi bastante prejudicial para a reputação da loja, que passou a figurar entre a lista suja do trabalho escravo pelo fato relatado (CAMARGO, 2019).

Diante do ocorrido, a empresa emitiu uma nota de esclarecimento⁸⁴ e modificou as suas políticas de combate ao trabalho análogo à escravidão. A Animale, após a responsabilização no ano de 2017, (i) contratou uma empresa privada de auditoria que fiscaliza semanalmente toda a cadeia de fornecedores; (ii) criou um portal interno para visualização em tempo real da

⁸³ Em relação à responsabilização de cadeia de produção, ver o item 4.2 da presente monografia.

⁸⁴ Para conferir nota na íntegra, acessar: <<https://reporterbrasil.org.br/2019/04/integra-da-nota-da-animale/>>. Acesso em: 16 nov. 2019

alocação de todas as peças que estão sendo produzidas para as marcas em todos os fornecedores; (iii) criou duas novas áreas: uma de *compliance*, para gestão de toda a cadeia de fornecimento, e outra de sustentabilidade; e (iv) se filiou à Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVTEX)⁸⁵.

Dentre as medidas adotadas pelo Grupo SOMA – o qual a Animale faz parte –, destaca-se a elaboração de um programa de *compliance*, a contratação da empresa de auditoria e afiliação a Associação Brasileira do Varejo Têxtil, com a assinatura do Programa ABVTEX, medidas de prevenção ao trabalho análogo à escravidão que seguem a linha deste Trabalho de Conclusão de Curso.

O Código de Conduta que embasa o Programa de Integridade do Grupo SOMA, extensivo aos fornecedores, expressamente assume o compromisso de não admitir a exploração do trabalho infantil e/ou escravo em suas dependências, bem como não contratar empresas que pratiquem tal conduta⁸⁶. Para assegurar o cumprimento das diretrizes do Código, a empresa possui mecanismos internos de denúncia, bem como contratou uma empresa de auditoria para realizar fiscalizações nos fornecedores. De acordo com o sítio eletrônico da empresa⁸⁷, as auditorias ocorrem de modo surpresa com espaçamento máximo de quatro meses entre elas, em cada fornecedor, oportunidade na qual são avaliadas a infraestrutura física do fornecedor, a documentação trabalhista, as certificações exigentes e as condições de trabalho.

Já o Programa da ABVTEX também consiste em um programa de integridade, que busca combater o uso de trabalho análogo ao escravo infantil e estrangeiro irregular ao longo da cadeia produtiva, através de constantes auditorias em confecções e seus subcontratados para a verificação das boas práticas na indústria têxtil⁸⁸.

Logo, após a responsabilização da marca em razão de atitude de empresa fornecedora de empresa terceirizada, essa implementou diversas medidas preventivas que, até o presente momento, têm se mostrado eficazes, visto que não houve nenhuma outra autuação da Animale após a sua adoção.

⁸⁵ A Associação Brasileira do Varejo Têxtil é a entidade que reúne redes nacionais e internacionais de varejo de moda, que comercializam itens de vestuário calçados, bolsas acessórios, além de artigos têxteis para o lar. Para saber mais, acessar: <<https://www.abvtex.org.br/sobre-a-abvtex/>>. Acesso em: 16 nov.2019

⁸⁶ “Exploração do trabalho infantil ou escravo. O Grupo Soma assume o compromisso de não admitir a exploração do trabalho escravo em suas dependências e reserva-se o direito de não contratar serviços ou ter relacionamento comercial com empresas, entidades ou instituições que adotem essas práticas.” (GRUPO SOMA, 2019)

⁸⁷ Ver: Animale – Fornecedores. Disponível em: <<https://www.animale.com.br/fornecedores/>>; Acesso em: 16 nov. 2019.

⁸⁸ Para saber mais sobre o programa: <<https://www.abvtex.org.br/sobre-o-programa/>>. Acesso em: 16 nov.2019.

Inclusive, destaca-se que, conforme o aplicativo “Moda Livre” – ferramenta desenvolvida pela ONG Repórter Brasil, que mostra a situação das empresas em relação ao combate deste tipo de trabalho –, após o ocorrido, a loja Animale passou a ter uma política mais incisiva e com um maior monitoramento da cadeia de produção. O único registro de trabalho análogo à escravidão em relação à marca consiste no ocorrido em 2017, não existindo qualquer outro registro nesse sentido, após a anotação das novas medidas supracitadas.

A plataforma desenvolvida pela ONG classifica as empresas em três categorias: “melhor avaliação”, “avaliação intermediária” e “avaliação pior”, considerando os mecanismos de monitoramento e o histórico das empresas em relação ao trabalho análogo à escravidão. As empresas que conseguiram obter a avaliação melhor são aquelas que demonstram ter mecanismos de acompanhamento da sua cadeia produtiva e possuem um histórico favorável; ao tempo que as intermediárias possuem um histórico desfavorável, mas criaram técnicas de monitoramento; e as empresas com avaliação pior têm um histórico negativo e não criaram técnicas de monitoramento (REPÓTER BRASIL, 2014).

Em vista da classificação criada pelo Repórter Brasil, nota-se a relevância da elaboração de técnicas de monitoramento, Código de Condutas e Canal de Denúncias para o combate do trabalho análogo à escravidão, medida que pode ser elaborada por meio de um programa de *compliance*, conforme o proposto na presente monografia. Com isso, não se busca afirmar que o programa de *compliance* é a solução para toda a questão do trabalho análogo à escravidão, mas apenas que esse instrumento pode ser utilizado como forma de inibir a prática de atos de submissão dos trabalhadores à condição análoga à escravidão no bojo das empresas brasileiras, a exemplo do ocorrido na Animale.

6 CONCLUSÃO

A inquietação de concluir a pesquisa, verdadeiro ritual de passagem – principalmente, quando se trata de um Trabalho de Conclusão de Curso –, assemelha-se ao sentimento durante toda a graduação⁸⁹: o permanente desafio de estudar cada vez mais o Direito e utilizar as normas e institutos dele provenientes em prol de uma sociedade cada vez mais ética e socialmente responsável.

Os debates e conflitos sobre o trabalho em situação análoga à escravidão, assim como outras questões sociais, passam por processos pendulares: em alguns momentos, têm-se governos socialmente responsáveis voltados para combater essa forma de labor; em outras épocas essa parcela da sociedade é totalmente esquecida, e até mesmo negada a sua existência.

Fato é que não se pode ignorar a existência do labor na situação análoga à escravidão e que devem ser realizados estudos cada vez mais profundos sobre estes trabalhadores, buscando criar formas (ou tornar as existentes mais efetivas) para combater essa verdadeira violação ao Direito do Trabalho e à dignidade do trabalhador.

Nesse sentido, no intuito de criar mais uma forma de combate ao trabalho em situação análoga à escravidão, a monografia de Conclusão de Curso busca a criação de um mecanismo privado, para o combate do trabalho análogo à escravidão⁹⁰, propondo a adoção de um *compliance* responsável e comprometido com os trabalhadores – da própria empresa e de empresas fornecedoras.

Antes da judicialização de questões trabalhistas ou fiscalizações do MPT ou DRT, as próprias empresas podem coibir o trabalho análogo à escravidão, conduta preventiva que não gera apenas reflexos financeiros na empresa – que deixa de receber multas ou condenações e atrai clientes socialmente exigentes –, mas também efeitos éticos e sociais.

Para deixar a empresa de acordo com a Lei, o programa de *compliance* visa o estabelecimento de rotinas que verificam e monitoram o cumprimento das normas do bojo da instituição; para isto, algumas medidas são implantadas, considerando as peculiaridades da empresa, bem como a finalidade do *compliance* (RIBEIRO, 2018).

⁸⁹ Paráfrase de Gabriela Neves Delgado, na sua obra *Direito fundamental ao trabalho digno* (2012a).

⁹⁰ Esta proposta, inclusive, se encontra em consonância com a Agenda de 2030 da ONU, conforme o objetivo nº 17.17 “Incentivar e promover parcerias públicas, público-privadas e com a sociedade civil eficazes, a partir da experiência das estratégias de mobilização de recursos dessas parcerias” (ONU, 2015), bem como com as Recomendações sobre o Trabalho Forçado da OIT, nos termos da cláusula 4, alínea j “j) no cumprimento de suas obrigações nos termos da Convenção de abolir o trabalho forçado ou obrigatório, orientar e apoiar os empregadores e as empresas a tomarem medidas efetivas para identificar, prevenir e mitigar os riscos do trabalho forçado ou obrigatório e informar sobre a maneira como eles lidam com esses riscos, em suas operações, produtos ou serviços prestados, com os quais podem estar diretamente relacionados. (OIT, 2014)”

Para o caso em questão, acredita-se que algumas medidas seriam bastante eficientes para o combate ao trabalho em situação análoga à escravidão, como a elaboração de um Código de Conduta, a criação de medidas preventivas, e fiscalização por meio de canal de denúncias e *due diligence*, bem como a adoção de uma postura repressiva, quando encontrada alguma irregularidade.

Um Código de Conduta bem elaborado é peça fundamental para o programa de *compliance*, uma vez que ele reflete os princípios e valores da instituição, deixando de modo claro e inequívoco o compromisso ético de determinada instituição. No caso do compromisso de combate ao trabalho análogo à escravidão, é necessário deixar clara no Código a valorização do trabalho com condições dignas, respeitando a legislação trabalhista relativa às condições de trabalho e modo de contratação, tanto para os empregados diretos, como também para os empregados de possíveis empresas contratadas para prestação de serviço. Logo, a criação de uma norma que reflita e sintetize os compromissos valorativos de determinada empresa é o primeiro passo para a criação de uma cultura ética e transparente, buscando o combate ao trabalho análogo à escravidão.

Além do Código de Conduta, guia para as decisões empresariais, têm-se as atitudes preventivas por parte do empregador. Para a adoção de qualquer postura preventiva de *compliance*, é necessário um clima organizacional favorável, e profissionais engajados seguindo os princípios e valores organizacionais, com apoio da Direção (GIOVANINI, 2018). Assim, não basta a elaboração de um Código de Conduta, se a empresa como um todo – inclusive a alta direção – não se comprometer com a nova cultura empresarial. Logo, no intuito de obter o comprometimento e engajamento de todos, é necessário fazer uma atuação preventiva – o que pode ocorrer das mais variadas formas, seja através da realização de treinamentos, cursos e palestras para a informação, conscientização, cartilhas, entre outros.

A elaboração do Canal de Denúncias irá atuar no sentido de fiscalizar as condutas da empresa (NEGRÃO; PONTELO, 2014). Isso é, os próprios empregados podem fiscalizar e denunciar as condutas de outros empregados ou até mesmo da alta gestão, através de um canal de denúncias anônimas operado apenas pelo *compliance officer*, que irá verificar a veracidade das informações e instaurar o procedimento investigativo.

Logo, se determinado empregado de uma loja, por exemplo, tiver informação de que uma das empresas terceirizadas de costura está submetendo seus trabalhadores ao trabalho em condições análogas à escravidão, esse poderá proceder um chamado no Canal de Denúncias, de maneira anônima – estimulando, portanto, a fiscalização não apenas pela alta gestão (que, por algumas vezes, está inserida na infração), mas também pelos próprios trabalhadores.

Assim, o Canal de Denúncias possibilita a realização de uma fiscalização constante e difusa em relação às condições de labor dos seus empregados, bem como das empresas parceiras, buscando demonstrar que a empresa não apenas se compromete com determinados valores, como também fiscaliza a execução dos mesmos.

Além disso, a própria empresa pode fiscalizar empresas terceirizadas e parceiras, por meio do *due diligence*, exigindo relatórios, auditoriais e prestação de contas em relação as condições de labor dos trabalhadores.

Por fim, não basta apenas fiscalizar e conscientizar; é necessário que, quando apurada determinada conduta que atente contra os valores empresariais, aquele que praticou a infração seja devidamente punido – com o objetivo não apenas de reprimir aquele determinado funcionário/gestor, mas também com o intuito de não se criar um clima de impunidade dentro da empresa, demonstrando a efetividade do programa de *compliance*.

Nesse ponto, é importante destacar que, mesmo com a investigação e punição da infração no âmbito da própria empresa, isso não exime a atuação do Estado. Desse modo, o *compliance officer* deve entregar o dossiê das investigações realizadas internamente para as autoridades responsáveis – neste caso, o Ministério Público –, para que este proceda à persecução e punição pela via estatal.

Então, o *compliance* enquanto mecanismo empresarial, que busca a atuação em conformidade com as regras trabalhistas, deve criar mecanismos de atuação e procedimentos de fiscalização que possibilitem a erradicação da contratação direta ou indireta (por meio das empresas parceiras) da mão de obra em condição análoga à escravidão, por parte das empresas, que devem agir de acordo com as normas da Constituição Federal, da CLT e Convenções Internacionais incorporadas pelo Brasil.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Wlamyra R. de; FRAGA FILHO, Walter. *Uma história do negro no Brasil*. Salvador: Centro de Estudos Afro-Orientais; Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2006

ALMEIDA, Renato Rua de. Eficácia dos direitos fundamentais e seus impactos teóricos e práticos nas relações de trabalho à luz de questões trazidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 sobre a Reforma Trabalhista. In: *Revista LTr*, São Paulo, v. 81, nº 8, agosto de 2017, p. 909 – 914.

ALVES, Raissa Roussenq. *Entre o silêncio e a negação: uma análise da CPI do trabalho escravo sob a ótica do trabalho “livre” da população negra*. 2017. 152 f., il. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*. 4 ed. Coimbra: Coimbra, 2014.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paulo. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas. São Paulo: Ltr, 2007.

ANDRADE, Flávia Carvalho Monteiro de; FERREIRA, Isadora Costa. *Compliance trabalhista: compreendo a prevenção de risco trabalhista por meio de programa de integridade*. In: *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, – São Paulo, ano 28, n. 331, p. 73 – 84, jan. 2017 –

ASSI, Marcos. *Compliance: como implementar*. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

ARAÚJO, Eduardo Marques Vieira. Trabalho, Constituição e Direitos Fundamentais: uma releitura do princípio da valorização do trabalho. In: *De Jure – Revista Jurídica do Ministério Público do Estado de Minas Gerais*, Belo Horizonte, v. 11, n. 19, jul/dez 2012.

AYRES, Carlos Henrique da Silva. Programas de *Compliance* no âmbito da Lei n. 12.846/2013: importância e principais elementos. In: *Revista do Advogado*, São Paulo, ano 34, n. 125, p. 46, dez. de 2014.

BANDAROVISKY, Bruno. *Compliance Risk Assessment em 8 passos*. E-book: LEC, 2019 Disponível em: <<http://conteudo.lecnews.com/compliance-risk-assessment-em-8-passos>>. Acesso em: 23 nov. 2019.

BANDEIRA, Matheus; et al. Reputação corporativa negativa e o desempenho empresarial. In: *Revista de Contabilidade e Organizações*, São Paulo, nº 2, 2015.

BARRAL, Welber. *Dumping e comércio internacional: a regulamentação antidumping após a rodada Uruguai*. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

BARROSO, Luís Roberto. Neoconstitucionalismo e constitucionalização do direito (o triunfo tardio do direito constitucional no Brasil). In: *Revista de Direito Administrativo*. Rio de Janeiro, v. 240, abr/jun. 2005, p. 1-42.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MACHADO, Fernanda. Trabalho escravo e direitos humanos: prevenção, repressão e *compliance* laboral. In: *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, n. 421, jan. 2019, p. 73-88.

BERGENTHAL, Camila Pinheiro. *Respostas não estatais de combate à precarização do trabalho na indústria têxtil: o papel da autorregulação e das organizações não governamentais*. 2017. 147f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2017.

BERTÃO, Naira. *Chega de moda cafona*. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/revista-exame/cheга-de-risco/>> Acesso em 26 de nov. de 2019

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 9 ed., rev. atual, amp., São Paulo: Malheiros, 2000.

BORGES, Paulo César Corrêa; ARRUDA, Amanda Amorim. A relação do trabalho escravo com o dumping social, na cadeia produtiva: a estratégia da terceirização. *Revista da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas – ABRAT*, ano 1, n. 1, 191-207, jan./dez. 2017, Belo Horizonte, Fórum, 2017.

BRASIL. ANAMATRA. 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Enunciado nº 4. Disponível em <<http://honoriscausa.weebly.com/uploads/1/7/4/2/17427811/anamatra.pdf>> acesso em 26 de nov. 2019

BRASIL. *Código Penal*. Decreto Lei nº2848 de 07 de dezembro de 1940. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm> . Acesso em 26 de nov. 2019

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 26 de nov. 2019

BRASIL. Justiça do Trabalho. 54ª Vara do Trabalho de São Paulo. *Processo n. 000177955.2014.5.02.0054*. São Paulo: Justiça do Trabalho – 2ª Região. 2016.

BRASIL. *Manual de Combate ao Trabalho em Condições análogas às de escravo*. Brasília: MTE, 2011.

BRASIL. Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm> . Acesso em 26 de nov. 2019.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (MPT). *Ação Civil Pública – Inquérito n. 003933.2013.02.000/5*. São Paulo: Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, 2014.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (MPT). *Termo de ajuste de conduta n.21/2017-Inquérito Civil n. 00393.2011.02.002/2*. São Paulo, 2017a.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (MPT). *Termo de Ajuste de Conduta entre MPT e Zara amplia responsabilidade em cadeia produtiva da marca*. 2017b. Disponível em:

<<http://www.prt2.mpt.mp.br/453termo-de-ajuste-de-conduta-entre-mpt-e-zara-amplia-responsabilidade-em-cadeiaprodutiva-da-marca>>. Acesso em: 13 out. 2019.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (MPT). *Portaria nº 1.129, de 13 de outubro de 2017*. Lex: Ministério do Trabalho, 2017.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho; Ministério do Trabalho e Emprego (MPT; MTE). *Termo de ajuste de conduta – Inquérito Civil n. 000393.2011.02.002/2*. São Paulo, 2011.

BRASIL. Ministério da Economia. *Dados da Inspeção do Trabalho revelam perfil dos resgatados 2019a*. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/6850-dados-da-inspecao-do-trabalho-revelam-perfil-dos-resgatados>>. Acesso em: 27 set. 2019.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Observatório Disponível em <<https://smartlabbr.org/trabalhodecente>>. Acesso em 26 de nov. 2019

BRASIL. Ministério da Transparência, Fiscalização e Controladoria Geral da União. *Programa de Integridade: diretrizes para empresas privadas, 2015*. Disponível em <<https://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf>> . Acesso em 26 de novembro de 2019

BRASIL. Presidência da República. *Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 12 set. 2019.

BRASIL. Presidência da República. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm>. Acesso em: 26 nov. 2019

BRASIL. Presidência da República. *Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm> . Acesso em 26 de nov. de 2019.

BRASIL. Presidência da República. *LEI Nº 12.846, DE 1º DE AGOSTO DE 2013*. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm>. Acesso em: 26 de nov. 2019

BRASIL. Presidência da República. *Medida Provisória nº 870, de 2019*. 2019b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870.htm>. Acesso em: 23 nov. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso extraordinário RE 15821-4. Relator Min. Marco Aurélio. DJ 30.04.1996, Órgão Julgador: Segunda Turma.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. Dignidade da pessoa humana como fundamento para o combate ao trabalho em condições análogas à de escravo: a contribuição da 1ª turma do Tribunal Superior do Trabalho no processo TST-RR-178000-13.2003.5.08.0117. In: *Rev. TST*,

Brasília, vol. 78, no 3, jul/set 2012. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34303/005_brito_filho.pdf?sequen ce=3>. Acesso em: 24 set. 2019.

CAMARGO, Daniel. Animale e café certificado integram nova ‘lista suja’ do trabalho escravo. In: *Repórter Brasil*. Disponível em: <<https://reporterbrasil.org.br/2019/04/animale-cafe-selo-lista-suja-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 16 nov. 2019.

CAROLL, A. B. The pyramide of corporate social responsibility: toward the moral management of orgaizational stakeholders. *Business Horizons*, 34 (4), 39-48 *apud* RODRIGUES, Jacinta Isabel Oliveira. *A responsabilidade social corporativa percebida da grande distribuição alimentar: a influência na imagem da empresa e o papel na decisão de compra do consumidor*. 2015. 56f. Dissertação (Mestrado em Marketing). – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2015.

CASAGRANDE, Lilian Patrícia; ANTUNES, Tereza Cristina Meurer. *O Dumping Social e a Proteção aos Direitos Sociais dos Trabalhadores*. Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito–PPGDir./UFRGS, v. 9, n. 2, 2014.

CASAGRANDE, Morgana. Due Diligence de Terceiros: uma questão legal, reputacional e financeira. In: *Revista de Governança e Compliance*, Rio de Janeiro, nº 2, ano 2, set. 2018.

COLARES, Wilde Cunha *Ética e compliance nas empresas de outsourcing*. 2014. 199f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Insper Instituto de Ensino e Pesquisa. São Paulo, 2014

CONFORTI, Luciana Paula. *A interpretação do conceito de trabalho análogo ao escravo no Brasil: o trabalho digno sob o prisma da subjetividade e a consciência legal dos trabalhadores*. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25668-a-interpretacao-do-conceito-de-trabalho-analogo-ao-escravo-no-brasil-o-trabalho-digno-sob-o-prisma-da-subjetividade-e-a-consciencia-legal-dos-trabalhadores>>. Acesso em: 26 ago. 2019.

CORDEIRO, Rafaela Almeida; BRANDÃO, Mariana Hammel; STREHLAU, Vivian Iara. Exploração de Mão de Obra na Fabricação de Produtos: Quem se Importa?. In: *Revista Interdisciplinar de Marketing*, Maringá, v. 8, n. 1, 2018, p. 39-50.

CORREIA, Henrique. *Compliance e sua aplicação no direito do trabalho*. In: *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, – ano 29, n. 356, fev. 2019, p. 199 – 216.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH). *Caso trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil, sentença de 20 de outubro de 2016*. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf>. Acesso em: 03 out. 2019.

COSTA, Larissa Ramos. O *Dumping* social e a importância da atuação das empresas na proteção dos direitos do trabalhador. In: *Cadernos de Pós-Graduação em Direito – Direito do Trabalho Contemporâneo*, Brasília, 2017, p. 52 – 64.

CREDIDIO, Guilherme Simões. O *compliance* empresarial como ferramenta de redução da corrupção. In: *Revista CEJ/Conselho da Justiça Federal*, Centro de Estudos Judiciário, Brasília, n. 1 – , 1997.

CUNHA JÚNIOR, Dirley. *Curso de Direito Constitucional*. 9ª Edição, Salvador: JusPodium, 2015

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2012a.

DELGADO, Gabriela Neves. Estado Democrático de Direito e Direito fundamental ao Trabalho Digno. In: *Revista dos Tribunais*, São Paulo, ano 101, vol. 925, novembro/2012b.

DELGADO, Gabriela Neves; BRITO, Maurício Ferreira. *A transparência como medida de combate às práticas de trabalho escravo em cadeias produtivas*. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-transparencia-como-medida-de-combate-as-praticas-de-trabalho-escravo-em-cadeias-produtivas>>. Acesso em> 02 jul. 2019

DIMOULIS, Leonardo Martins Dimitri. *Teoria geral dos Direitos Fundamentais*. 5. ed. rev., atual. e ampli. – São Paulo: Atlas, 2014.

DODGE, Raquel Elias Ferreira. Escravidão contemporânea no Brasil. In: *Justiça & Cidadania*, Rio de Janeiro, n. 32, mar. 2003, p. 35-38.

DRUCK, Graça et al. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações In: CAMPOS, André Gambier (Org.). *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*. Brasília : Ipea, 2018..

EMICIDA. Boa esperança. In: EMICIDA: *Sobre Crianças, Quadris, Pesadelos e Lições de Casa*. 2015.

EMICIDA. Milionário do Sonho. IN: EMICIDA: *O glorioso retorno de quem nunca esteve aqui*. 2013

FASHION REVOLUTION BRASIL. Índice da transparência da moda no Brasil 2018. Disponível em: <http://issuu.com/fashionrevolution/docs/fr_indexedetransparenciamodabrasil?e=25766662/65082221>. Acesso em: 09 nov. 2019.

FERNANDES, Rafaela Neiva. Por trás dos panos: o trabalho escravo no setor têxtil brasileiro e a responsabilização jurídica das grifes. In *Boletim Científico: Escola Superior do Ministério Público*, ano 18, nº 53, p. 233 – 258, jan-jul. 2019.

FIDELIS, Samita Pessoa. *A terceirização do sistema de produção têxtil como ferramenta para a dissimulação da exploração de trabalho análogo ao de escravo na cadeia produtiva: um estudo do caso Zara (Inditex)*. 2015. 97f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2015.

FIGUEIREDO, Rudá Santos. *Direito de intervenção e Lei 12.846/2014: a adoção do compliance como excludente de responsabilidade*. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015.

FIRME, Telma Barros Pena. O caso José Pereira: a responsabilização do Brasil por violação de direitos humanos em relação ao trabalho escravo. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação

em Direito) –Centro Universitário de Brasília, 2005. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/31899/2005_firme_telma_barros_penna.pdf?sequence=1>. Acesso em: 18 set. 2019.

FRANCO, Laura. Corte de verba ameaça combate ao trabalho escravo. In: *Jornal do Comércio*, Porto Alegre, 10 out. 2017. Disponível em: <https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/2017/10/cadernos/jornal_da_lei/589536-corte-de-verba-ameaca-combate-ao-trabalho-escravo.html>. Acesso em: 24 ago. 2019.

FRANÇA, Jaime Gouveia Pereira. O *Compliance* trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. In: *Revista de Ciência do Estado*. Belo Horizonte, v. 3, n. 1, jan./jul. 2018, p. 147 – 169.

FURTADO, Emmanuel; PRADO, Lanna. Revisando o instituto trabalhista do Dumping Social. In: *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, v. 2, n. 242, - p 160 - 171. ago. 2009.

GAMBA, Juliane Caravieri M. Direito ao trabalho digno e as frentes de trabalho: paradoxos do Estado contemporâneo. In: *Revista do Ministério Público do Trabalho*, São Paulo, 39, – p. 481 – 506, mar. 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho em condições análogas à escravidão e a nova portaria nº 1293/2017: retorno à legalidade. In: *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, v. 29, n. 345, p. 9 – 13, mar. 2018. –

GIOVANINI, Wagner. *Compliance: a excelência na prática*. 1.ed. Rio Grande do Sul: Ed. Compliance Total, 2014.

GONDIM, Andrea da Rocha Carvalho. *Trabalho em condição análoga à de escravo no meio urbano: análise das teorias da responsabilidade aplicáveis à cadeia produtiva na indústria têxtil*. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

GODSAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador: um conceito construído sobre o paradigma do trabalho decente e da honra*. São Paulo: LTr, 2007

GODSAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador: um conteúdo construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. Tese de Doutorado, Universidade Federal do Paraná, 2006.

GRUPO SOMA. *Código de conduta*. Disponível em: <<https://cdn-site.contatoseguro.com.br/assets/img/hotsite/gruposoma/codigo-conduta.pdf>>. Acesso em: 16 nov. 2019.

– INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). *Compliance à Luz da Governança Corporativa*. E-book. 2017. Disponível em <<https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/23486/Publicacao-IBGCOrienta-ComplianceSobaLuzDaGC-2017.pdf>>. Acesso em: 02 nov. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Brasil: 500 anos de povoamento*. Rio de Janeiro: IBGE, 2007.

KALIL, Renan Bernardi; RIBEIRO, Thiago Gurjão Alves Ribeiro. Trabalho escravo contemporâneo e proteção social. In: *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, Cuiabá, v.1, n.1, 2015.

KEMPFER, Marlene; ARAGOS, Rafael. Função social da empresa e a constituição federal brasileira de 1988: dever de transparência, direito à informação e cadastros públicos administrativos. In: *Revista do Direito Público*, Londrina, v. 11, n. 3, 2016, p. 47 – 79.

KONDER, Carlos Nelson. Contratos coligados nas relações trabalhistas. In: DELGADO, Gabriela et al. (Coord). *Diálogos entre o direito do trabalho e o direito civil*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2013.

KLOMFAHS, Carlos Alexandre. Neo-escavidão: a erradicação como um desafio do estado social de direito à efetivação dos direitos fundamentais sociais. In: *Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo*, São Bernardo do Campo, n. 19, dez. 2013, p. 42 – 60.

LAMBOY, Christian Karl de. *Manual de Compliance*. 1ª ed. São Paulo: Instituto ARC, 2017

LEGAL ETHICS COMPLIANCE. Compliance week, out. 2019.

LEITE, Beatriz Moraes; SALADINI, Ana Paula Sefrin. O *dumping* social no ordenamento jurídico brasileiro. In: *Rev. Terra e Cult.*, Londrina v. 33, nº especial 2017.

LERNER, Elisabeth et al. *Engajamento para erradicação do trabalho escravo no Brasil*. GVces, 2010.

LOCATELLI, Piero. Trabalho escravo na Animale: R\$ 698 na loja, R\$5 para o costureiro. In: *Repórter Brasil*. Disponível em <<https://reporterbrasil.org.br/2017/12/trabalho-escravo-na-animale-r-698-na-loja-r5-para-o-costureiro/>>. Acesso em: 16 nov. 2019.

LOPES, Luiz Paulo de Yparraquirre Oliveira. *Desafios de Compliance Anticorrupção na Indústria de Petróleo e Gás*. 2017. 218f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas, Estratégias e Desenvolvimento) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

LUÑO, Antonio Enrique Perez. *Los Derechos Fundamentales*. 9 ed. Madrid: Tecnos, 2007.

MAEDA, Bruno Carneiro. Programas de *Compliance* e Anticorrupção: importância e elementos essenciais. In: DEL DEBBIO, Alessandra; MAEDA, Bruno Carneiro; AYRES, Carlos Henrique da Silva (coord). *Temas de anticorrupção e Compliance*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

MAGALHÃES JÚNIOR., Danilo Brum de. Gerenciamento de risco, *compliance* e geração de valor: os *compliances* programs como ferramenta para mitigação de riscos reputacionais nas empresas. In: *Revista dos Tribunais*, São Paulo, – ano 107, v. 997, nov. 2018, p. 575 – 596.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2014

MARTINS, José de Souza. A escravidão nos dias de hoje e as ciladas da interpretação. In: COMISSÃO PASTORAL DA TERRA. *Trabalho Escravo no Brasil Contemporâneo*. São Paulo: Edições Loyola, 1999.

MARMELSTEIN, George. *Curso de Direitos Fundamentais* – 5 ed. – São Paulo: Atlas, 2014

MASCARENHAS, André Ofehnhejm; DIAS, Sylmara Lopes Gonçalves; BAPTISTA, Rodrigo Martins. Elementos para discussão da escravidão contemporânea como prática de gestão. In: *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 55, mar./abr. 2015, p. 175 – 187.

MATHIES, Anaruez. *Assédio moral na relação de emprego no Brasil: uma análise dos custos sociais e do mecanismo de compliance*. 2017. 219f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2017.

MERCANTE, Carolina Vieira. A terceirização na indústria de confecções e a reincidência do trabalho análogo ao escravo. In: *Encontro Nacional da ABET*, 15. Campinas, 2015.

MELO, Luís Antônio Camargo; BRASILIANO, Cristina Aparecida Ribeiro; MORENO, Jonas Raties, FABRE, Luiz Carlos Michele. O novo direito do trabalho: a era das cadeias produtivas uma análise do protocolo adicional e da recomendação acessória à Convenção 29 da OIT sobre trabalho forçado ou obrigatório. In: *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, v. 1, n. 1, jul./dez. 2015

MIRAGLIA, Livia Mendes. *O compliance no trabalho escravo contemporâneo*. Palestra realizada no Congresso Latino americano de direito material e processual do trabalho, ocorrida na Universidade Federal da Bahia, no dia 07 de novembro de 2019.

MOUÇOÇA, Renato de Almeida Oliveira. A tutela repressiva quanto ao trabalho escravo contemporâneo: diálogos entre direito penal e trabalhista e a (impossível) separação entre liberdade e dignidade humana. In: *Revista da Faculdade de Direito da UERJ*, Rio de Janeiro, n. 32, dez.2017.

MOURA, Analice Schaefer de; DIEHL, Rodrigo Cristiano. A condenação do Brasil no caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde pela Corte Interamericana de Direitos Humanos: as possíveis alterações nas políticas públicas de erradicação do trabalho escravo. *XIII Seminário Nacional demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea*, 2017. Disponível em <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/article/view/16906/4118>>. Acesso em: 28 set. 2019

NAGAIRO, Vanessa Cristina Parra; MELLER, Fernanda. Responsabilização das empresas nas cadeias produtivas frente ao trabalho escravo contemporâneo. In: *Âmbito Jurídico*, Rio São Paulo, XIX, n. 144, 2016.

NASCIMENTO, Abdias. *O genocídio do negro brasileiro: processo de um racismo massacrado*. 2 ed. São Paulo: Perspectiva, 2017.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. A garantia do mínimo existencial. Trabalho digno e sustentável – O caso dos Maquinistas. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, Belém, vol. 47, nº 93, jul./dez. 2014 , p. 27 – 56.

NEGRÃO, Célia Regina P. Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. *Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas*. Brasília, Senac, 2014

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso; NELSON, Isabel Cristina Amaral de Sousa Rosso; TEIXEIRA, Walkyria de Oliveira Rocha. Do trabalho em condições análogas às de Escravo e a Nova Portaria nº 1.293/2017 do Ministério do Trabalho. In: *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, v. 29, n. 345: mar. 2018, p. 14 – p. 29

NEVES, Edmo Colnaghi. *Compliance empresarial: o tom da liderança; estrutura e benefícios do programa*. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

NEVES, Rafaela Teixeira Sena. *Compliance na Corte Interamericana de Direitos Humanos: um estudo a partir da propriedade comunal indígena*. 2016. 156f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2016.

NODA, Juliana Markendorf; OLIVEIRA, Thâmisa Gonzalez de. Trabalho escravo contemporâneo: o caso trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil. In: *Conjuntura Global*, Curitiba, vol. 5 n. 2, mai./ago., 2016, p. 382 – 391.

OCDE. Good practice guidance on internal controls, ethics and compliance.. Disponível em: <<https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/44884389.pdf>>. Acesso em: 27 nov. 2019.

OLIVEIRA, Bruno Almeida de. Lei nº 12.846/13, “lei anticorrupção”: um novo caso de responsabilização penal da pessoa jurídica no ordenamento jurídico brasileiro. In: *Revista Direito e Liberdade*, Natal, v. 19, n. 2, mai./ago. 2017, p. 13 – 58. Disponível em <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Dir-e-Liberd_v.19_n.02.01.pdf>. Acesso em: 22 out. 2019.

OLIVEIRA, Laiane Aparecida Dantas de. *Compliance como mecanismo para combate ao trabalho em condição análoga à de escravo*. 2018. 128f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Fundação Mineira de Educação e Cultura, Belo Horizonte, 2018.

OLIVEIRA, Larissa de Brito. *Aplicabilidade do Programa de Compliance como mecanismo apto a garantir o direito fundamento ao ambiente de trabalho digno*. 2017. 85f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade Baiana de Direito, Salvador, 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES DAS UNIDAS. *Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*, 2015. Disponível <<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em 26 de nov. de 2019

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 29*, 1930. Disponível em <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235021/lang-pt/index.htm>. Acesso em 26 de novembro de 2019

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 105*, 1957. Disponível em <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235195/lang-pt/index.htm>. Acesso em 26 de nov. de 2019

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção Relativa à Escravatura, 1953. Disponível em <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvRelEsc.html>>. Acesso em 26 de nov. de 2019

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura, 1965. Disponível em <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvSupAboEscTrafEscInstPraAnaEsc.html>>. Acesso em 26 de nov. de 2019

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Não ao trabalho forçado*. Relatório global do seguimento da declaração da OIT relativa aos princípios fundamentais no trabalho. Relatório I (B). Trad. Edilson Alckimin Cunha. Conferência Internacional do Trabalho, 89ª Reunião. Genebra, 2002. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227553.pdf>. Acesso em: 24 set. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Perfil dos principais atores envolvidos no trabalho escravo rural no Brasil*. Organização Internacional do Trabalho. – Brasília: OIT, 2011 1 v.1. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227533.pdf>. Acesso em: 28 set. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688. Disponível em Acesso em 26 de nov. de 2019

PEDROSO, Eliane. Da negação ao reconhecimento da escravidão contemporânea. Trabalho escravo e degradante como forma de violação aos direitos humanos. In: NOCCHI, Andrea Saint Pastou;, VELOSSO, Gabriela Velosso; FAVA, Marcos Neves (Coords.). *Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação*. São Paulo: Ltr, 2011

PIOVESAN, Flávia. Trabalho escravo e degradante como forma de violação aos direitos humanos. In: NOCCHI, Andrea Saint Pastou;, VELOSSO, Gabriela Velosso; FAVA, Marcos Neves (Coords.). *Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação*. São Paulo: Ltr, 2006

PIOVESAN, Flávia. *Direitos Humanos e o direito constitucional internacional*. 14 ed., rev. e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2013

PUCCINI, Camila; ROBIC, André. Lowsumerism:o consumo consciente no mercado de moda. In: *XI Semana de Extensão, Pesquisa e Pós-Graduação*. UniRitter, 2015

PYL, Bianca; HASHIZUME, Maurício. Roupas da Zara são fabricadas com mão de obra escrava. In: Repórter Brasil, disponível em <<https://reporterbrasil.org.br/2011/08/roupas-da-zara-sao-fabricadas-com-mao-de-obra-escrava/>>. Acesso em 26 de nov. de 2019

REINO UNIDO. Bribery Act. Disponível em <<https://www.ganintegrity.com/portal/anti-corruption-legislation/uk-bribery-act/>> Acesso em 27 de nov. 2019.

RESENDE, Augusto César Leite. A executividade das sentenças da corte interamericana de direitos humanos no Brasil. In: *Revista de Direito Internacional*, v. 10, n.2m 2013, p. 225 – 236

REPÓRTER BRASIL. Moda livre: Sobre. Versão 1.1 (iOS). [S.I.]: Repóter Brasil, 2013. Configuração mínima: ioS 6.0 ou posterior, Android 4.0 ou posterior.

RIBEIRO, Ana Terra Borges Antunes. O programa de Compliance como instrumento de prevenção à discriminação do labor feminino. Monografia de Conclusão de Curso, Faculdade Baiana de Direito, 2018.

RODRIGUES, Jacinta Isabel Oliveira. *A responsabilidade social corporativa percebida da grande distribuição alimentar: a influência na imagem da empresa e o papel na decisão de compra do consumidor*. 2015. 56f. Dissertação (Mestrado em Marketing). – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2015..

SALOMÃO, Karin. Fornecedores da Animale têm trabalho análogo à escravidão. In: *Revista Exame*. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/negocios/oficinas-da-animale-tem-trabalho-analogo-a-escravidao/>>. Acesso em: 16 nov. 2019.

SANGOI, Juliano Mirapalheta. *Compliance: ética, governança corporativa e a mitigação de riscos*. 2018. 143f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Fundação Escola Superior do Ministério Público, Porto Alegre, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos Direitos Fundamentais*, 12 ed, rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado. 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2012

SARMENTO, Daniel. GALDINO, Flávio. *Direitos fundamentais: estudos em homenagem ao professor Ricardo Lobo Torres*. Rio de Janeiro: Renovar, 2006

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Trabalho escravo: a abolição necessária: uma análise da efetividade e da eficácia das políticas de combate à escravidão contemporânea no Brasil*. São Paulo : LTr, 2008.

SCHRAMM, Fernanda Santos. *O Compliance Como Instrumento De Combate À Corrupção No Âmbito Das Contratações Públicas*. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, 2018.

SEGATTI, Ana Elisa Brito et al. Trabalho escravo: reflexões sobre a responsabilidade na cadeia produtiva. In: *Revista do Ministério Público do Trabalho*, São Paulo, n. 48, set. 2014, p. 67 – 85. Disponível em: <<https://livros-e-revistas.vlex.com.br/vid/trabalho-escravo-reflexoes-responsabilidade-590350826>>. Acesso em: 24 nov. 2019.

SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. *Trabalho escravo no Brasil na atualidade* – São Paulo: LTr, 2000

SERPA, Alexandre da Cunha. *Investigações de Compliance: antes, durante e depois*. E-book. LEC, [s.d.]. Disponível em: < <http://conteudo.lecnews.com/ebook-investigacoes-internas> >. Acesso em: 23 nov. 2019.

SIBILLE, Daniel; SERPA, Alexandre. Os pilares do programa de *compliance*: uma breve discussão. E-book. *Legal Ethics Compliance*, [s.d.]. Disponível em: < https://www.editoraroncarati.com.br/v2/phocadownload/os_pilares_do_programa_de_compliance.pdf >. Acesso em: 23 nov. 2019.

SILVA, Amanda Carolina Souza; RODRIGUES, Debhora Renana Nunes; Tibaldi, Saul Duarte. Nudges e políticas públicas: um mecanismo de combate ao trabalho em condição análoga a de escravo. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, vol. 8, nº 2, agosto/2018, p. 266-286

SILVA, Leonardo Ribeiro Bacellar. *O criminal compliance como critério para a aferição da responsabilidade penal por omissão imprópria do empresário*. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018. –

SILVA, Marcello Ribeiro. *Rural labor analogous in Brazil of 21 st century: new contours of an old problem*. 2010. 280 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas – Direito) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2010. Disponível em: <<http://repositorio.bc.ufg.br/tede/handle/tde/1483>>. Acesso em: 21 set. 2019

SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos Fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: Ltr, 2005.

STEINMETZ, Wilson. *A vinculação dos particulares a Direitos Fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2004.

TEIXEIRA, Bárbara Bittar. *Direitos humanos e empresas: a responsabilidade por exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas de indústria têxtil*. Dissertação (Mestrado em Direito e Desenvolvimento) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2018

TÓDERO, Mirele; MACK, Janaina; BIASUZ, Tamiris Sluminski. O consumo consciente e sua relação com as ações de responsabilidade social empresarial. In: *Revista de Gestão social e Ambiental*. São Paulo, v. 5, n. 1, 2011, p. 158 – 175.

TOMAZELA, José Maria. Corte de verba reduziu fiscalização contra trabalho escravo em SP. *O Estado de S. Paulo*, caderno de Economia, 19 out. 2017. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,corte-de-verba-reduziu-fiscalizacao-contra-trabalho-escravo-em-sp,70002051951>>. Acesso em: 24 ago. 2019.

TONIN, Alexandre Baraldi. *Compliance: uma visão do compliance como forma de mitigação de responsabilidade*. In: *Revista dos Tribunais*, São Paulo, – ano 106, v. 983, set. 2017, p. 265 – 288.

TÔRRES, Lorena Grangeiro de Lucena; PAULA, Mariana Melo de. *Compliance no meio ambiente do trabalho: há necessidade de um modelo de compliance trabalhista?.* In: *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, São Paulo, – ano 29, n. 359, mai. 2019, p. 57 – 65.

TRIERWEILER, Gustavo F. As relações de Trabalho, o Dumping e a Crise Econômica. In: *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, v. 28, n. 331, p. 82 – 91 jan. de 2017.

UBILLOS, Juan Maria Bilbao. Em que medida vinculam a los particulares los derechos fundamentales? In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). *Constituição, direitos fundamentais e direito privado*. Posto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

VASSALO, Luiz; MACEDO, Fausto. Fiscais do Trabalho resgatam oito escravos em fazenda do Pará. *O Estado de S. Paulo*, caderno de Política, 26 jan. 2019. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/fiscais-do-trabalho-resgatam-oito-escravos-em-fazenda-no-para/>>. Acesso em: 13 out. 2019.

VILLELA, Fábio Goulart. A centralidade da Pessoa Humana na Ordem Jurídica e o Direito Social ao Trabalho Digno. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de (Coord.). *O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro*. São Paulo: Ltr, 2018.

VILHENHA, Paulo Emílio Ribeiro de. Valor: realidade, ficção ou projeção da realidade. In: *Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais*. n 37, p. 235 – 259. Belo Horizonte: UFMG, 2000.

WEBSTER JR., F.E, Determining the Characteristics of the Socially Conscious Consumer. *Journal of Consumer Research*, 2, p. 188-196, 1975.

WYZYKOWSKI, Adriana. *A Concretização do Direito Fundamental ao Lazer nas Relações de Emprego*. 2012. 241f. Dissertação (Mestrado em Relações Sociais e Novos Direitos) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.