

XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

DIREITO EMPRESARIAL

VINICIUS FIGUEIREDO CHAVES

FABRICIO VASCONCELOS DE OLIVEIRA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

D597

Direito empresarial [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/CESUPA

Coordenadores: Vinicius Figueiredo Chaves; Fabricio Vasconcelos de Oliveira – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-839-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Desenvolvimento e Políticas Públicas: Amazônia do Século XXI

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Congressos Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Congresso Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Belém, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil



Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Belém - Pará - Brasil
<https://www.cesupa.br/>

XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

DIREITO EMPRESARIAL

Apresentação

O Grupo de Trabalho de Direito Empresarial do XXVIII Congresso Nacional do CONPEDI Belém/PA, realizado no dia 15 de novembro de 2019, reuniu pesquisadores das diferentes regiões do País.

Congregou expositores de artigos e ouvintes, discentes e docentes representantes/egressos de diversas instituições de ensino superior e programas de pós-graduação stricto sensu.

Foram apresentados 15 (quinze) artigos com as mais variadas temáticas, com análises e reflexões aprofundadas sobre questões relacionadas a regime falimentar e recuperacional, contratos empresariais, direito societário, função social da empresa, mediação empresarial, governança, compliance, dignidade científica do Direito Comercial, regime jurídico do MEI e sustentabilidade.

A amplitude de temas, a seriedade na condução das pesquisas e a predisposição ao diálogo entre os participantes resultaram em debates de alto nível, que possibilitaram rica e construtiva troca de experiências entre expositores, mediadores e ouvintes.

Como resultado, uma tarde de profundas reflexões e conagração.

Com satisfação, apresentamos à comunidade acadêmica os conteúdos dos trabalhos na certeza de sua contribuição para este ramo do Direito.

Uma excelente leitura!

Prof. Dr. Fabrício Vasconcelos de Oliveira

Prof. Dr. Vinicius Figueiredo Chaves

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**INDÚSTRIA DA MODA: COMPLIANCE COMO INSTRUMENTO DE
PREVENÇÃO E REDUÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO**
**FASHION INDUSTRY: COMPLIANCE AS A TOOL FOR PREVENTION AND
REDUCTION OF SLAVE WORK**

Flávia de Oliveira Santos do Nascimento ¹

Resumo

o artigo trata do compliance como instrumento de prevenção e erradicação do trabalho escravo na indústria da moda. Através de pesquisa de literatura e de dados fornecidos pelo Ministério da Economia, são investigadas empresas que, no processo da cadeia produtiva, acabam por terceirizar a produção para contratadas que, por vezes, utilizam da mão de obra escrava. O estudo trata do trabalho escravo, com ênfase para aquele presente na indústria da moda, trazendo análise da “lista suja” de empregadores do governo federal publicada em abril de 2019, para, posteriormente, analisar a aplicação do programa de integridade como prevenção da conduta ilícita.

Palavras-chave: Direito empresarial, Trabalho escravo, Compliance, Fashion law

Abstract/Resumen/Résumé

The article deals with compliance as an instrument for the prevention and eradication of slave labor in the fashion industry. Through literature search and data provided by the Ministry of Economy, are investigated companies that, in the production chain process, end up outsourcing production to contractors who sometimes use slave labor. The study deals with slave labor, with emphasis on that present in the fashion industry, bringing analysis of the “dirty list” of federal government employers published in April 2019, to later analyze the application of the integrity program as a prevention of conduct illicit.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Business law, Slavery, Compliance, Fashion law

¹ mestre

Introdução

A indústria da moda tem um papel de grande importância na economia nacional e a sua cadeia produtiva se destaca cada dia mais no processo de desenvolvimento econômico do Brasil contemporâneo. A terceirização da mão de obra está muito presente nessa indústria. Desde grandes marcas de varejo, nacionais ou estrangeiras, até pequenos empresários, muitos se utilizam de mão de obra terceirizada para a confecção das peças de roupa. Nessa cadeia produtiva não são raras as vezes que terceirizadas utilizam-se de mão de obra análoga à escrava, gerando para a terceirizadora inúmeras consequências administrativas, cíveis e penais, além de causar estrago à imagem da empresa contratante. Um dos instrumentos que as empresas podem utilizar para averiguação das normas internas e externas chama-se *compliance*, que inicialmente era concebido tão somente em empresas que contratavam com a administração pública, para evitar a existência de corrupção entre o ente privado e o Poder Público contratante. O sistema de *compliance* tem se mostrado eficaz para prevenir outras atitudes ilícitas na empresa, como, por exemplo, a utilização de mão de obra análoga à de escravo. O presente trabalho analisa a relação de empresas que constam da “lista suja” elaborada pelo Ministério da Economia e divulgada em 03/04/2019. Também estuda o *compliance*, seus aspectos jurídicos e sua utilização como instrumento de prevenção e repressão do trabalho escravo. O método utilizado será o levantamento bibliográfico, de artigos científicos e de dados divulgados pelo Governo Federal acerca do tema.

1.Compliance

O *compliance*, denominação que significa concordância com o que é ordenado, já é uma expressão incorporada ao vocabulário jurídico brasileiro. As grandes empresas possuem departamentos próprios de *compliance*, o que vem se ampliando para atingir médios e pequenos negócios. Setores especializados em programas de integridade e profissionais habilitados têm se inserido na realidade das empresas contemporâneas.

Para fins do presente estudo utilizar-se-á *compliance* como sinônimo de programa de integridade. Apesar de diferentes para alguns pesquisadores, há elementos comuns entre ambos, de forma que muitas organizações tratam programa de integridade dentro da estrutura do *compliance*, de forma a atuar como um sistema, que é desenvolvido para garantir a

conformidade com as leis, regulações do segmento de negócio e com os contratos estabelecidos com seus stakeholders (STUTZ, 2017).

Sob o ponto de vista do direito brasileiro, Kuhlen (2013) explica o *compliance* pela implementação de medidas por meio das quais as empresas almejam assegurar que as regras vigentes para ela e para seus funcionários serão devidamente cumpridas, evitando a existência de infrações e punindo as que ocorrerem. As regras do *compliance* são utilizadas, inclusive, por empresas e parceiros comerciais da sociedade, aplicando normas de condutas legais e regras preventivas de fraudes estipuladas pelo setor.

Conceito intimamente ligado à prevenção de crimes econômicos, o *compliance* começa a ter importância no Brasil a partir do reconhecimento da ordem econômica como matéria constitucional em 1988¹, momento em que passa a ser considerado um bem jurídico fundamental ao desenvolvimento da sociedade. Com o advento dessa nova ordem econômica no Brasil, deposita-se na iniciativa privada a responsabilidade por gerar renda, realizar a produção, criar empregos, e sustentar o estado por meio do recolhimento de tributos.

Diante dessa responsabilidade que recaiu sobre as empresas (as autoras da iniciativa privada), as práticas de governança passaram ser necessárias a fim de resolver conflitos de interesses entre administradores e sócios, tudo com a finalidade de obtenção maior de lucros sem deixar de cumprir os preceitos constitucionais. Ao mesmo passo que com o incremento do sistema capitalista no Brasil, com o aumento do volume de negócios entre particulares e entre esses e a administração pública, as empresas passaram a ficar cada vez mais expostas às práticas de corrupção. Nesta seara, o *compliance* está enquadrado como quarto pilar da governança corporativa, objetivando, pelo programa de integridade interno da sociedade empresária, a prevenção de infrações através de uma autorregulação (ALMEIDA, 2001).

O Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), uma autarquia federal que tem a incumbência de zelar pela livre concorrência de mercado, o *compliance* tem sua definição como:

¹ Art. 170 da CRFB/1988: “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” (BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 26/06/2019).

Conjunto de medidas internas que permite prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de atividade praticada por um agente econômico e de qualquer um de seus sócios ou colaboradores. Por meio dos programas de compliance, os agentes reforçam seu compromisso com os valores e objetivos ali explicitados, primordialmente com o cumprimento da legislação. Esse objetivo é bastante ambicioso e por isso mesmo ele requer não apenas a elaboração de uma série de procedimentos, mas também (e principalmente) uma mudança na cultura corporativa. O programa de compliance terá resultados positivos quando conseguir incutir nos colaboradores a importância em fazer a coisa certa. Uma vez que tais colaboradores podem apresentar diferentes motivações e graus de tolerância a riscos, o programa tem por função ditar valores e objetivos comuns, garantindo sua observância permanente. Programas de compliance podem abranger diversas áreas afetas às atividades dos agentes econômicos, como corrupção, governança, fiscal, ambiental e concorrência, dentre outras, de forma independente ou agregada. (CADE, 2016, p. 10).

O *compliance* ganhou relevância no país com a edição da Lei 12.846/2013 - Lei Anticorrupção, que foi promulgada com a intenção de atender aos compromissos internacionais de combate à corrupção, passando a responsabilizar as pessoas jurídicas por atos lesivos à administração pública interna e externa. A partir da edição dessa lei as empresas começaram a se preocupar em implantar sistemas que fiscalizassem a conduta de seus funcionários e administradores, com a finalidade de impedir atos lesivos à empresa e à sociedade.

Posteriormente, com a edição do Decreto 8.420, o *compliance* foi definido como um “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”.²

² Art. 41, Decreto 8.2420

A partir dessa definição, o *compliance* pode ser compreendido como um conjunto de regras, normas e procedimentos implementados no âmbito da empresa, com o objetivo de cumprimento (i) de um padrão ético desejável na sociedade; (ii) das normas e legislação interna e internacional aplicáveis, inclusive das organizações internacionais; (iii) das normas internas de conduta e postura da empresa, com importante viés preventivo. Trata-se de uma opção de gestão da empresa, sempre respeitando os padrões legais, éticos, sociais e corporativos estabelecidos.

Cada vez mais o programa de integridade ou *compliance* se consolida no sentido de que qualquer ente personificado, seja ele público ou privado, deverá se submeter aos seus princípios e normas. Ele tem a função de monitorar e assegurar que todos os envolvidos com uma empresa estejam de acordo com as práticas de conduta da mesma, assim como com toda a regulamentação legal. Caso a empresa opte pela utilização do sistema de integridade, desde os dirigentes da empresa até cada um de seus colaboradores passará por fiscalização do setor específico a fim de se verificar o estrito cumprimento das regras e normas.

É certo que o *compliance* surgiu em nosso sistema jurídico como meio de prevenção da corrupção, o que não significa que só possa ser implementado com tal objetivo. A busca por atuação ética, por cumprimento de normas e por prevenção de ilícitos caracteriza objetivo amplo que pode ser obtido pela utilização do *compliance*. É dentro desse contexto que o programa de integridade pode servir para constatar, reduzir ou até coibir a prática de trabalho escravo nas empresas contratadas. A aplicação eficaz do sistema de *compliance* passa não só pelo estrito cumprimento das normas e leis existentes, mas também pela criação de códigos de ética e de condutas que deverão ser observados por todos os funcionários, de todos os escalões.

Para as empresas de capital aberto, que comercializam seus títulos na bolsa de valores, a implementação do *compliance* já é uma realidade. A empresa com programa de integridade consegue conquistar legitimidade estratégica, garantindo que funcionários atuem minimamente de acordo com as regras da sociedade. Apenas por essa conduta, as empresas de capital aberto tem suas ações valorizadas (STUTZ, 2017).

2. A indústria da moda

A indústria da moda engloba uma grande variedade de atividades econômicas, que inicia com a criação de produtos, passa pela fabricação, até a distribuição dos mesmos no mercado consumidor. Essa indústria inclui desde criações personalizadas até as produções em série.

Ao longo do último século, a indústria da moda consolidou-se como uma grande potência. Englobando indústrias têxteis e de vestuário, elas constituem a quarta maior atividade econômica mundial, depois da agricultura, turismo e informática (LEAL, 2002).

No Brasil, o setor da moda é o segundo maior empregador da indústria da transformação, perdendo tão somente para o setor de alimentos e bebidas (juntos). A indústria da moda também representa o segundo maior gerador do primeiro emprego no país (ABIT, 2018).

Quanto à cadeia de fabricação, a realidade brasileira na indústria da moda não se dissocia do resto do mundo. Desde a década de 1980, os mais poderosos fabricantes do mundo declaram que produzir bens é tão somente um aspecto incidental em suas operações, e que o segredo na obtenção do sucesso está em reduzir estrutura física e empregados, aumentando o investimento em imagem comercial (KLEIN, 2008). Para alcançar tal objetivo, as empresas de moda passaram, da vez mais, a terceirizar a produção, muitas vezes para países do exterior. Os terceirizados, por sua vez, têm como única preocupação atender as encomendas dentro do tempo e do orçamento combinados.

A indústria da moda está umbilicalmente ligada ao consumo, que por sua vez está na base do nosso sistema cultural e representa uma forma de se relacionar com os objetos e com a coletividade. Seu produto acaba sendo percebido pelo consumidor como um encantamento, um resultado mágico e não como fruto de um trabalho. Há verdadeira dissociação entre produto (matéria construída na fábrica) e a marca (grife). Na grande maioria das vezes o consumidor compra pela marca e não pelo produto em si (BAUDRILLARD, 2011).

O consumo não representa mais a compra do objeto por sua prática funcional, nem como prestígio individual ou de grupo, mas sim por um sistema de comunicação e de troca, como linguagem. Ou seja, o consumo agora existe pela “*lógica da moda*” (BAUDRILLARD, 2011). Não existe pela maior parte dos consumidores uma grande preocupação em saber em que condições os produtos estão sendo produzidos. O interesse reside, na verdade, na imagem que o produto adquirido irá proporcionar socialmente.

Ceccato et al (2012) entendem a sociedade hodierna como a sociedade do hiperconsumo, na qual o consumidor já não procura mais apenas por produtos, mas também por experiências positivas, motivadoras, relaxantes, afetivas. O produto passa a atender ao desejo do consumidor exaltar sua individualidade. Isso significa que *“os produtos vieram não seduzir o homem e obrigá-lo a consumir, mas se oferecer para consumo a um homem que quer ser seduzido”* (CECCATO et al, 2012, p. 122).

Contudo, para que esse produto final (que atende anseios da sociedade de hiperconsumo) chegue às mãos de seus compradores há uma complexa dualidade: de um lado a força da liberdade de expressão dos criadores da moda, e de outro lado, a força (de natureza financeira) que objetiva o aumento das vendas e, conseqüentemente, dos lucros (LEAL, 2002). Nesse contexto, a cadeia produtiva da moda engloba: - estabelecer tendências de moda; - criar o produto (desde concebê-lo até fabricá-lo); - distribuir o produto. Sempre com vistas ao lucro, esse caminho a ser percorrido precisará ser o mais econômico possível. A terceirização aparece como uma das soluções para a diminuição dos custos, uma vez que reduz o tamanho da empresa, descentralizando-se as atividades econômicas (MIRAGLIA, 2008). Justamente nessa estratégia de gestão que se observam os vários casos brasileiros de trabalho escravo.

3. Trabalho análogo ao de escravo na indústria da moda no Brasil

Nos limites deste estudo, não se pretende discutir as várias definições do que seria o trabalho análogo ao de escravo. Por isso, optou-se por adotar a ideia de que a tipificação do artigo 149 do Código Penal não é suficiente para conceituar o trabalho análogo ao de escravo no Brasil contemporâneo. Em decorrência, trabalhar-se-á com o conceito amplo de trabalho em situação análoga à de escravo. Ou seja, será considerado trabalho escravo todo aquele que desrespeita a dignidade da pessoa humana, como bem conceituado por Miraglia (2008):

“A essência do trabalho escravo contemporâneo, e o que o torna tão repulsivo, é a ofensa ao substrato mínimo dos direitos fundamentais do homem: a dignidade da pessoa humana, em ambas as suas dimensões. É aquele labor que se desempenha com o rebaixamento da mão-de-obra a mera mercadoria descartável e donde o capitalista aufere seu lucro, principalmente, pela superexploração do homem-trabalhador.” (p. 153).

Dessa maneira, os episódios contemporâneos de trabalho escravo causam repulsa porque privam o ser-humano de sua essência mínima, ou seja, retiram de sua sobrevivência, a dignidade. Apesar da existência de vários instrumentos normativos no Brasil para a coibição dessa prática, os resultados ainda são bastante pequenos (REMEDIO, 2015).

Identificam-se no Brasil três principais ramos que se utilizam de trabalho escravo: (i) indústria têxtil (ou como tratado no artigo indústria da moda) em que marcas famosas foram alvo de fiscalização e constatação de utilização de trabalho escravo; (ii) construção civil; (iii) atividade rural (MOTTA e AGAPITO, 2015).

Os casos de fiscalização do Ministério Público do Trabalho (MPT) que culminam em identificar empresas que se utilizam de trabalho análogo ao de escravo não são raros. Além do MPT, o antigo Ministério do Trabalho (atualmente Secretaria integrante do Ministério da Economia) divulga anualmente uma “lista suja” de empregadores que se utilizam do tipo de mão de obra escrava, criada pela Portaria 540/2004, e vigorando hoje pela Portaria Interministerial 04/2016³. Nos limites desse estudo, então, será considerado trabalho escravo aquele referido em tal relação de empresas dessa lista.

Em sua edição de 03/04/2019, a “lista suja” apresentada pelo governo federal contava com 187 empregadores.⁴ Desse total, oito empresas são do setor de confecção de roupas e afins, pertencentes pois à indústria da moda, estando todas elas localizadas no Estado de São Paulo. Fica assim identificado que praticamente 5% das empresas constantes da “lista suja” pertencem à cadeia da indústria da moda, ou na qualidade de fornecedoras de produtos, ou na qualidade de terceirizadas de empresas maiores.

Na maioria das confecções dessa listagem, a mão de obra utilizada é de bolivianos, que se sujeitam a trabalhar, comer e dormir no mesmo local de trabalho. Essas oficinas que empregam imigrantes possuem jornada de trabalho exaustiva e a remuneração é calculada

³ PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 4, DE 11 DE MAIO DE 2016 Publicada no DOU de 13/05/2016 Dispõe sobre as regras relativas ao Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, disponível em http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTPS/PORT_INTER_04_16.html, acesso em 20 de agosto de 2019.

⁴ Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, disponível em http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SIT/CADASTRO_DE_EMPREGADORES_2019-4-3.pdf, consulta em 10 de agosto de 2019.

com base na produtividade do trabalhador, que recebe centavos ou alguns reais por peça costurada e, por isso, trabalham até o limite de sua saúde (AZEVEDO, 2005).

Em 2005, por meio de uma apuração realizada na Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) do Trabalho Escravo, da Câmara Municipal de São Paulo, apurou-se a participação de grandes magazines e marcas famosas na comercialização de produtos oriundos de trabalho escravo. Representantes dessas empresas foram chamados a prestar esclarecimentos quando suas marcas foram encontradas nas oficinas irregulares (SÃO PAULO, 2006). Quando dessa apuração, as grandes marcas alegaram que nunca haviam empregado trabalhadores em condições análogas à escravidão, mas que as irregularidades encontradas referiam-se a fornecedores subcontratados. Apesar das alegações, diversos Termos de Ajustamentos de Conduta (TACs) foram firmados entre o Ministério Público do Trabalho e empresas famosas, nacional e internacionalmente.

Em algumas das empresas autuadas foram encontradas crianças trancadas em quartos escuros ou amarradas às máquinas, e em outras, houve retenção de passaporte dos imigrantes, obrigando-os a permanecerem ali mesmo, em péssimas condições. (SÃO PAULO, 2006).

Sobretudo na indústria da moda, o sistema de produção capitalista, por si só, contribui para o aumento do trabalho escravo, uma vez que o capital predomina sobre os direitos individuais e sociais do trabalhador. O modo de produção e a tensão existente entre capital e trabalho vem reduzindo, nos últimos anos, o significado do trabalho humano, atrelando-se apenas ao sentido econômico. (MIRAGLIA; RAYHANNA, 2018).

Disso se explica o fato do consumidor final não saber (ou fingir ignorar) as condições em que a peça de vestuário foi produzida, fazendo com que a origem do produto não influencie no seu poder de escolha no momento de adquiri-lo (SÃO PAULO, 2006).

Segundo MELO et al. (2015), o Brasil tem grande instrumental para combate ao trabalho escravo contemporâneo, como a tipificação do crime de redução a condições análogas a de escravo, a instituição de um Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas às de escravo, bem como a elaboração do Pacto Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo. Dentre as medidas previstas nesse pacto está o isolamento econômico do agente, o que pode levar a empresa à verdadeira ruína financeira, com a

consequente decretação de sua falência. Ocorre que o isolamento se dá pela proibição da empresa receber financiamento público ou oficial. Via de regra, o setor da indústria da moda não se utiliza de tais financiamentos, de forma que essa medida acaba se tornando inócua. Assim, somente o mercado, representado pelos consumidores e parceiros de negócios, poderiam isolar economicamente a empresa utilizadora do trabalho escravo, a ponto de a mesma ser obrigada a rever sua conduta, o que nem sempre ocorre, por diferentes fatores.

4. O *compliance* como ferramenta no combate às condições de trabalho análoga a de escravo contemporâneo

Como já tratado, o *compliance* representa a criação pela empresa de procedimentos internos de controle e monitoramento, garantindo o cumprimento das normas existentes, de forma que a empresa aja responsavelmente e evite a corrupção. Acontece que a responsabilidade social empresarial não reside somente na prevenção e combate de atos de fraude e de corrupção. Ela pode ser entendida também como a atuação voluntária da empresa para uma sociedade mais justa.

O desenvolvimento de um programa de integridade, como instrumento de governança, denota justamente uma responsabilidade social da empresa, também no que tange à averiguação das condições dignas de trabalho. Quando a empresa busca se adequar às diretrizes básicas de *compliance* exigidas pelas normas do Direito, brasileiro e internacional, ela acaba obrigada a uma acurada análise das empresas terceirizadas, e das relações de trabalho por elas empreendidas.

A reforma trabalhista não afasta essa exigência, de contínua investigação da empresa terceirizada, principalmente das suas relações de trabalho. A questão de obrigação pelo pagamento entre terceirizadora e terceirizadas, trazida com a reforma, não atinge a responsabilidade solidária em caso de averiguação de trabalho escravo.

Essas exigências às empresas terceirizadas de rígido cumprimento aos direitos previstos nas legislações trabalhistas e aos ditames da dignidade da pessoa humana, sem dúvida, reduzem consideravelmente a ocorrência de exploração de trabalho em condições ou análogo a escravo. Por meio da implantação de mecanismos de integridade, que exigem investigação e auditoria da terceirizada pela tomadora de serviços, poderá se sustentar a tese de inexistência de responsabilidade da empresa contratante.

A empresa em *compliance* cumpre todas as normas e regras aplicáveis a ela. No âmbito trabalhista, além de significar o cumprimento a um código interno de conduta, representa também o combate ao desrespeito aos direitos dos trabalhadores, tanto interna quanto externamente (nas terceirizadas), sejam direitos trabalhistas, sejam direitos humanos (LIMA, 2018).

Com o aumento exponencial das terceirizações, sobretudo na indústria da moda, tornar o *compliance* uma condição imperativa ao funcionamento da empresa, projeta sua imagem positiva, elevando, inclusive, suas ações ou valor econômico de seus produtos.

Verdadeiro instrumento de prevenção de abusos de direito, o *compliance* não protege apenas a organização em si, mas a sociedade como um todo. Isto porque organizações mais justas agem com mais respeito aos direitos individuais. Sendo o respeito às leis um dos pilares centrais do Estado Democrático de Direito, pode-se considerar a falta de integridade como fator de perda de confiança nas organizações, afetando ainda a economia nacional (COIMBRA, BINDER, 2010). Em toda a cadeia deverá haver a fiscalização do setor de integridade. Dentro da empresa, bem como em sua subcontratadas.

Ponderando as especificidades da indústria da moda, que é caracterizada pela produção constante, abundante e célere de artigos e na qual os grandes varejistas muitas vezes não possuem fábricas próprias, a função do *compliance* passa a ser ainda mais importante. Tanto sob o ponto de vista interno da marca, que criará procedimentos e protocolos a fim de fazer cumprir regras e normas, quanto do ponto de vista externo (visibilidade da marca) que demonstrará com esse procedimento que está afastada de condutas ilícitas.

Considerações finais

As empresas do mercado da moda dependem, em sua imensa maioria, do consumo pelos cidadãos de uma sociedade. Empresas com boa reputação tendem a ter não só suas ações mais valorizadas, como também uma imagem que cativa o consumidor. Empresas que aparecem na “lista suja” do trabalho escravo perdem a credibilidade do mercado, ocasionando prejuízos que podem levar à sua quebra.

As empresas pertencentes ao mercado da indústria da moda, por suas especificidades na produção (celeridade, consumo excessivo, sazonalidade), utilizam-se amplamente da

terceirização de serviços. Nessa cadeia de terceirização estão sujeitas à contratação de empresas que se utilizam de trabalho análogo ao de escravo.

O *compliance*, por sua vez, é um instrumento cada vez mais utilizado como meio de demonstração de condutas legais e éticas pelas empresas. Em uma empresa de moda que terceiriza sua produção, o programa de integridade, quando aplicado, deverá apurar e coibir qualquer prática abusiva da terceirizada sobre seus trabalhadores.

A empresa que institui o *compliance* deve agir estritamente de acordo com as leis e com a ética. Dessa maneira, fica evidente que a contratação de empregados e sua sujeição à condição de escravidão, fica absolutamente erradicada do contexto empresarial. Também fiscalizar os terceirizados e subcontratados deverá fazer parte integrante do programa de *compliance* que pretenda ser bem aplicado. Nesta seara, sob fiscalização do setor de *compliance* da terceirizadora, os terceirizados não poderão permanecer utilizando-se de mão de obra irregular.

Para as empresas de capital aberto, o programa de integridade é uma realidade exigida pelo próprio mercado, visto que suas ações se valorizam. As empresas que são de capital fechado, ou as limitadas e até as individuais (essas duas últimas a maioria das empresas do setor de moda) não possuem ainda essa exigência do mercado pela utilização de um programa de integridade.

A opção pela utilização do *compliance*, para a maioria das empresas do setor da moda, passará por uma escolha interna. A evolução do mercado consumidor pode impulsionar essa opção pela adoção de programas de integridade, ao passo que o consumidor passará a preferir consumir de empresas éticas.

Os parceiros comerciais também terão papel relevante na implementação desse programa nas empresas do setor da moda. Ao passarem a exigir condutas éticas de seus contratantes, ou de terceirizados, impulsionará a adoção do *compliance*.

A observância das condutas previstas pelo *compliance* da empresa torna a marca e a sociedade empresária mais valiosa e respeitada. Além disso, essa observância traz também um reflexo no bem estar dos profissionais envolvidos principalmente em toda a cadeia de produção, além da de negociação do produto produzido. Tal respeitabilidade e credibilidade

extrapolam o universo daqueles mais próximos e refletindo-se no consumidor, nas autoridades de fiscalização, e na sociedade de forma mais ampla.

REFERÊNCIAS

ABIT – Associação Brasileira da Indústria Têxtil e Confecção. Perfil do Setor. Dados Gerais do setor referentes a 2017 (atualizados em outubro de 2018), disponível em <https://www.abit.org.br/cont/perfil-do-setor#>, acesso em 19 de agosto de 2019.

ALMEIDA, Flávia Gribel de. Governança Corporativa no Brasil: criação de valor com base na gestão corporativa – um estudo de caso do setor de telecomunicações. Rio de Janeiro: PUC – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 2001. Dissertação de Mestrado

AZEVEDO, Flávio Anônimo Gomes de. A presença de trabalho forçado urbano na cidade de São Paulo: Brasil/Bolívia. 2005. Dissertação de Mestrado, PROLAM/USP, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005.

BAUDRILLARD, Jean. A sociedade de consumo. 3ª ed. Lisboa: Edições 70, 2011.

BRASIL, Presidência da República, Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/d8420.htm acesso em 03/05/2019.

CADE – CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA. Guia para programas de compliance: Orientações sobre estruturação e benefícios da adoção dos programas de compliance concorrencial. Brasília: CADE, 2016. Disponível em: <<http://www.cade.gov.br/noticias/cade-apresenta-proposta-de-guia-sobre-programas-de-compliance-concorrencial/guia-compliance-versao-preliminar.pdf>>. Acesso em 30 de julho de 2019.

CECCATO, Patricia; SALOMÃO, Luiz; GOMEZ, Ribas. A sociedade de hiperconsumo e as marcas de moda. Modapalavra e-periódico. Ano 6, n.9, jan-jul 2012, pp. 116, disponível em [file:///C:/Users/Wigor/Downloads/7803-23652-2-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Wigor/Downloads/7803-23652-2-PB%20(1).pdf) acesso em 19 de agosto de 2019.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; BINDER, Vanessa Alessi Manzi (Org.). Manual de compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações. São Paulo: Atlas, 2010.

KLEIN, Naomi. Sem logo: a tirania das marcas em um planeta vendido. 6ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2008.

KUHLEN, Lothar. **Cuestiones Fundamentales de *compliance* y derecho penal**. In KUHLEN, Lothar; PABLO MONTIEL, Juan; URBINA GIMENO, Íñigo Ortiz. *Compliance y teoria del derecho penal*. Madrid: Marcial Pons, 2013.

LEAL, J. J. (2002) Um olhar sobre o design brasileiro. São Paulo: Objeto Brasil; InstitutoUniemp; Imprensa Oficial do Estado, 2002.

LIMA, Sofia Wanderley Gayoso de; ARAÚJO, Jailton Macena de. Humanização do direito e compliance trabalhista: instrumento eficaz na construção de uma empresa socialmente responsável. In: COSTA, Ana Paula Correia de Albuquerque da; LEAL, Larissa Maria de Moraes; ARAÚJO, Jailton Macena de (Org.). Humanização do Direito e Proteção Social dos Hipervulneráveis. João Pessoa: IDCC, 2018. v. 1. p. 89-100, disponível em <http://institutodcc.org.br/wp-content/uploads/2018/04/Humaniza%C3%A7%C3%A3o-do-Direito-e-Prote%C3%A7%C3%A3o-Social-dos-Hipervulner%C3%A1veis-Vol-I.pdf> acesso em 06 de agosto de 2019.

MELO, Luís Antônio Camargo de; FABRE, Luiz Carlos Michele; et al. O novo direito do trabalho: a era das cadeias produtivas. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. (org.). Estudos aprofundados do MPT, v. 2. Salvador: Juspodivm, 2015.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. Dissertação de Mestrado, Belo Horizonte, 2008, disponível em

http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_MiragliaLM_1.pdf acesso em 05 de agosto de 2019.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; OLIVEIRA, Rayhanna Fernandes de Souza. A Reforma trabalhista e o trabalho escravo contemporâneo: análise dos impactos da terceirização irrestrita e da banalização do trabalho em sobrejornada. In: MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; HERNANDEZ, Julianna do Nascimento; OLIVEIRA, Rayhanna Fernandes de Souza (Org.). Trabalho escravo contemporâneo: conceituação, desafios e perspectivas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 83-101. Disponível em: <https://pos.direito.ufmg.br/wp-content/uploads/colecao-ppgd-ufmg-2018/Trabalho%20Escravo%20Contempor%C3%A2neo-L%C3%ADvia%20Miraglia-EB.pdf> , acesso em 05 de agosto de 2019.

MOTTA, Maiara. AGAPITO, Leonardo Simões. Formas Contemporâneas de trabalho escravo: análise de alguns casos práticos frente a terceirização. In BRAGA, Ana Gabriela Mendes et al (Org.). Formas Contemporânea de Trabalho Escravo. São Paulo: PPGD, 2015. Disponível em <https://www.franca.unesp.br/Home/Pos-graduacao/Direito/e-book-gt1b-final.pdf> acesso em 10 de ago de 2019.

SÃO PAULO, Município. Câmara Municipal de São Paulo. Relatório final da Comissão Parlamentar de Inquérito para apurar a exploração do trabalho análogo ao de escravo, 2006. Disponível em: <http://justica.sp.gov.br/wp-content/uploads/2017/07/CPI20do20trabalho20escravo1.pdf>, acesso em 20 de agosto de 2019.

REMEDIÓ, José Antonio. REMEDIÓ, Davi Pereira. A proteção penal contra o trabalho escravo contemporâneo no ordenamento jurídico brasileiro, in BRAGA, Ana Gabriela Mendes et al (Org.). Formas Contemporânea de Trabalho Escravo. São Paulo: PPGD, 2015. Disponível em <https://www.franca.unesp.br/Home/Pos-graduacao/Direito/e-book-gt1b-final.pdf> acesso em 10 de ago de 2019.

STUTZ, Rosiane Sant'Anna. Compliance e os códigos de ética das empresas de capital aberto no Brasil: uma análise sob a ótica institucionalista. Dissertação apresentada ao programa de Mestrado Profissional em Gestão Empresarial da Escola Brasileira de

Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas. 2017. Disponível em <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/19609> , acesso em 20 ago 2019.

VERÍSSIMO, Carla. **Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2017.