

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

JACKSON PASSOS SANTOS

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

SÉRGIO HENRIQUES ZANDONA FREITAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal 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

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

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

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

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

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente:

Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

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

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

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

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

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

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

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

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

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

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Jackson Passos Santos; Marco Antônio César Villatore; Sérgio Henriques Zandona Freitas – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-337-5

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

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com muita satisfação que apresentamos o Grupo de Trabalho e Pesquisa (GT) de Artigos denominado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II” do III Encontro Virtual do CONPEDI (III EVC), com a temática “Saúde e segurança humana para a sustentabilidade e cidadania”, promovido pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito (CONPEDI), Sociedade Científica do Direito no Brasil, e apoio da UNICURITIBA - Centro Universitário Curitiba, em evento realizado entre os dias 23 e 28 de junho de 2021, de forma telepresencial, com a utilização da Plataforma ConferênciaWeb RNP, tendo em vista o momento mundial de pandemia e isolamento social imposto pelo COVID19.

Trata-se de publicação que reúne artigos de temáticas diversas atinentes ao Direito material e processual do Trabalho, a Reforma Trabalhista e as implicações da pandemia e do COVID19 nas relações laborais, apresentados e discutidos pelos autores e coordenadores no âmbito do Grupo de Trabalho e Linha de pesquisa. Compõe-se de textos doutrinários, advindos de projetos de pesquisa e estudos distintos de vários programas de pós-graduação e graduação, que colocam em evidência para debate da comunidade científica assuntos jurídicos relevantes.

Assim, a coletânea reúne uma gama de artigos que apontam questões jurídicas relevantes na sociedade contemporânea, todos com olhos e vinculados ao Estado Democrático de Direito.

O primeiro artigo teve como título “PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A OBJETIFICAÇÃO DOS ATORES SOCIAIS: NOVOS DESAFIOS EM TEMPOS DE CRISE PROFUNDA DO CAPITAL”, dos autores Carolina Trindade Martins Lira e Jailton Macena De Araújo.

O segundo artigo “PLATAFORMAS DIGITAIS E A PRECARIZAÇÃO DAS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM RAZÃO DA DESREGULAMENTAÇÃO TRABALHISTA” da lavra da autora Luiza Cristina de Albuquerque Freitas.

“OS FUNDAMENTOS DA ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL Nº 324 E OS CONTORNOS CONSTITUCIONAIS DA TERCEIRIZAÇÃO PREVISTOS NA ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE”, terceiro da coletânea, é o trabalho dos autores Vanessa Cescon e Igor Rocha Tusset.

O quarto texto, com o verbete “O TRABALHO INFANTIL E A NECESSÁRIA IMPLEMENTAÇÃO DE LIBERDADES SUBSTANTIVAS: UM ESTUDO SOBRE A EXTRAÇÃO DO AÇAÍ NA ILHA DE MARAJÓ”, de autoria de Otávio Bruno da Silva Ferreira e Valena Jacob Chaves Mesquita.

O quinto texto, da lavra dos autores Alexandre de Jesus Silva Sousa e Amanda Ferreira Dos Passos, é intitulado “O PODER ECONÔMICO E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA O AUMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL”.

No sexto artigo intitulado “A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO DIANTE DOS PRINCÍPIOS FORMADORES DO DIREITO DO TRABALHO E DAS DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO”, de autoria de Mario Sérgio dias Xavier e José Alexandre Ricciardi Sbizera.

O sétimo texto da coletânea, das autoras Giulia Signor e Carina Lopes de Souza, aprovado com o verbete “ECONOMIA COMPARTILHADA E TRABALHO UBERIZADO: AS TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO A PARTIR DOS APLICATIVOS”.

“ESPÍRITO DE FILADÉLFIA COMO MEIO PARA LIBERTAR O CIDADÃO SACRIFICIAL DO NEOLIBERALISMO: DESMANTELAMENTO DO ESTADO DE BEM-ESTAR SOCIAL, RACIONALIDADE NEOLIBERAL E REFLEXOS NO MUNDO DO TRABALHO” é o título do oitavo texto da coletânea, com autoria de Ramon Saleno Yure Rubim Costa Silva e Emanuele de Fatima Rubim Costa Silva.

O nono artigo foi denominado “EVASÃO DA RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL: UMA ANÁLISE DO PARADIGMA IMUNITÁRIO NO DIREITO TRABALHISTA” pela autora Kamayra Gomes Mendes.

No décimo artigo intitulado “DIREITO DE PERSONALIDADE E DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: PERSPECTIVA DE NÃO RETROCESSO AO TRABALHO ESCRAVO”, a autora foi Geysa Adriana Soares Azevedo.

O décimo primeiro artigo com o título “CRESCIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL: GARANTIA DOS DIREITOS SOCIAIS DOS CANAVIEIROS COMO PARADIGMA DA SUSTENTABILIDADE E DA CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO DO MILÊNIO”, do autor Márcio José Alves De Sousa.

O décimo segundo artigo “A QUESTÃO DA REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHO DESCENTE NA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL: A FLEXIBILIZAÇÃO DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA” da lavra dos autores Vívian De Gann dos Santos e Marcos Leite Garcia.

“COLETORES DE LIXO URBANO E A PRECARIIDADE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO”, décimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Luiza Cristina de Albuquerque Freitas e Valena Jacob Chaves Mesquita.

O décimo quarto texto, com o verbete “COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL: PERSPECTIVAS PARA O FUTURO”, de autoria de Laís de Castro Soeiro e José Claudio Monteiro de Brito Filho.

O décimo quinto texto, da lavra dos autores Otávio Bruno da Silva Ferreira e Ana Elizabeth Neirão Reymão, é intitulado “ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL NO CONTEXTO PANDÊMICO: ANÁLISE DA MINERAÇÃO NO ESTADO DO PARÁ”.

No décimo sexto artigo intitulado “A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL NAS DECISÕES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NO INCIDENTE DE ASSUNÇÃO DE COMPETÊNCIA Nº. 2 E NO RECURSO DE REVISTA Nº. 1001345-83.2017.5.02.0041”, de autoria de Ilton Garcia Da Costa e Marcos Paulo dos Santos Bahig Merheb.

O décimo sétimo texto da coletânea, dos autores José Fernando Vidal De Souza e Roberta Karam Ribeiro, aprovado com o verbete “A LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR SOROPOSITIVO”.

“A IMPLEMENTAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA COMO FERRAMENTA PARA ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO” é o título do décimo oitavo texto da coletânea, com autoria de Sandra Cristina Martins Nogueira Guilherme De Paula, Renata Cristina de Oliveira Alencar Silva e Jefferson Aparecido Dias.

O décimo nono artigo foi denominado “COMO A TEORIA ECONÔMICA DETERMINA O MERCADO DE TRABALHO” pelo autor Ariel Salete De Moraes Junior.

E o vigésimo texto, intitulado “GLOBALIZAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS: A CONDUTA ÉTICA PARA UM CAPITALISMO HUMANISTA NAS RELAÇÕES DO TRABALHO”, do autor Carlos Henrique Solimani.

O vigésimo primeiro artigo com o título “INCLUSÃO DA PESSOA IDOSA NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXOS PESSOAIS, SOCIAIS E ECONÔMICOS”, das autoras Tatiana Cristina Bassi, Jessica Rotta Marquette e Ana Maria Viola De Sousa.

O vigésimo segundo artigo “RELAÇÃO DE TRABALHO DA PESSOA IDOSA: VULNERABILIZAÇÃO EM TEMPOS DE PANDEMIA” da lavra dos autores Jessica Rotta Marquette, Felipe Rotta Marquette e Ana Maria Viola De Sousa.

“RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO: A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO”, vigésimo terceiro da coletânea, é o trabalho das autoras Tchoya Gardenal Fina Do Nascimento e Larissa Rabello Lins Sousa.

O vigésimo quarto texto, e último, com o verbete “A FRAGILIDADE DO DIREITO A EDUCAÇÃO EM FACE DO AUMENTO DO TRABALHO INFANTIL NA PANDEMIA”, de autoria de Emília Paranhos Santos Marcelino, Cecília Paranhos S. Marcelino e Palmira Paranhos Santos Lins de Carvalho.

Em linhas gerais, os textos reunidos traduzem discursos interdisciplinares maduros e profícuos. Percebe-se uma preocupação salutar dos autores em combinar o exame dos principais contornos teóricos dos institutos, aliando a visão atual de efetividade na busca por direitos e garantias fundamentais na esfera Trabalhista. A publicação apresentada ao público possibilita acurada reflexão sobre tópicos avançados e desafiadores do Direito material e processual do Trabalho contemporâneo. Os textos são ainda enriquecidos com investigações legais e doutrinárias da experiência jurídica estrangeira a possibilitar um intercâmbio essencial à busca de soluções para as imperfeições do sistema brasileiro e internacional.

Sem dúvida, esta publicação fornece instrumentos para que pesquisadores e aplicadores do Direito compreendam as múltiplas dimensões que o mundo contemporâneo assume na busca da conjugação da promoção dos interesses individuais e coletivos para a consolidação de uma sociedade dinâmica, multifacetada e de consenso.

Na oportunidade, os Organizadores prestam sua homenagem e agradecimento a todos que contribuíram para esta louvável iniciativa do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI) e, em especial, a todos os autores que participaram da

presente coletânea de publicação, com destaque pelo comprometimento e seriedade demonstrados nas pesquisas realizadas e na elaboração dos textos de excelência.

Convida-se a uma leitura prazerosa dos artigos apresentados de forma dinâmica e comprometida com a formação de pensamento crítico, a possibilitar a construção de um Direito voltado à concretização de preceitos insculpidos no Estado Democrático Constitucional de Direito.

02 de julho de 2021.

Professor Dr. Jackson Passos Santos

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP; Mestre em Direitos Difusos e Coletivos pela Universidade Metropolitana de Santos - UNIMES

jackpassos@uol.com.br

Professor Dr. Marco Antônio César Villatore

Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Santa Catarina

marcovillatore@gmail.com

Professor Dr. Sérgio Henriques Zandona Freitas

Coordenador e Docente Permanente do PPGD e do PPGMCult da Universidade FUMEC e do Instituto Mineiro de Direito Processual (IMDP)

sergiohzhf@fumec.br

**A IMPLEMENTAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA COMO
FERRAMENTA PARA ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO**
**IMPLEMENTATION OF LABOR COMPLIANCE AS A WEAPON AGAINST
FORCED LABOR**

Sandra Cristina Martins Nogueira Guilherme De Paula ¹

Renata Cristina de Oliveira Alencar Silva ²

Jefferson Aparecido Dias ³

Resumo

O presente artigo analisa quão imprescindível pode ser a adoção do compliance trabalhista como forma de prevenir o trabalho escravo. Embora haja previsão de crime no Art. 149 do atual Código Penal Brasileiro, a punição penal não tem sido suficiente para inibir esta conduta imoral e antijurídica que persiste há milênios. O método a ser utilizado é o dedutivo, partindo-se de uma análise geral de pesquisas bibliográficas em sites, revistas, jornais, doutrinas e legislação para extrair conclusões particulares. O trabalho fará considerações de como a escravidão ofende direitos trabalhistas, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Palavras-chave: Compliance, Direitos humanos, Trabalho decente, Dignidade humana, Escravidão contemporânea

Abstract/Resumen/Résumé

This article analyses how imperative can be the adoption of labor compliance as a tool to prevent forced labor. Although laid down as a crime in Art. 149 of the Brazilian Criminal Code, due punishment has not been enough to inhibit such immoral and anti-law conduct that persists for ages. The deductive method will be utilized, starting from general researching in websites, magazines, newspapers, doctrines and legislation in order to draw specific conclusions. This dissertation will elaborate on how slavery offends labor rights, human dignity and the social value of the work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Compliance, Human rights, Decent work, Human dignity, Modern slavery

¹ Doutoranda em Direito pela UNIMAR - Universidade de Marília/SP. Mestre em Direito Negocial pela UEL. Advogada. Professora da Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR)

² Doutoranda em Direito pela UNIMAR - Universidade de Marília/SP. Mestre em Direito Negocial pela UEL. Advogada. Professora da Faculdades Londrina.

³ Doutor em Direitos Humanos e Desenvolvimento pela Universidade Pablo de Olavide, Sevilha (Espanha) e Professor da Universidade de Marília (UNIMAR)

1 Introdução

O trabalho é um meio de desenvolvimento pessoal e moral: faz o homem se sentir útil, traz aprendizado, desafios, o sustento, ocupa a mente e conecta o homem com outros homens. Através dele, o homem é constantemente desafiado a agir, conhecer, construir, superar, encontrar soluções, cuidar e melhorar o meio onde vive.

Apesar disso, todos têm consciência da degradação das condições de trabalho, do aumento da precariedade e que, não raras vezes, o trabalho exprime a exploração do homem. Num mundo onde só se respeita o lucro, o indivíduo se vê numa situação de angústia, obrigado a aceitar salário insuficiente, péssimas condições de trabalho ou até mesmo se submeter ao trabalho escravo.

Apesar dos trabalhadores serem a figura mais importante do cenário de crescimento econômico, também têm sido os primeiros a terem seus direitos cerceados, notadamente em tempos de crise, por meio da flexibilização e da desregulamentação de direitos, sendo a existência de trabalho escravo ainda uma realidade.

É inegável que o meio ambiente do trabalho faz parte de um mercado econômico que objetiva altas taxas de produtividade e a busca desenfreada pelo lucro, no qual, não raras vezes, a dignidade da pessoa humana do trabalhador é ignorada.

Ainda que isso possa parecer absurdo, um dos graves problemas e uma das maiores violações da dignidade da pessoa humana que se verifica no mundo nos dias atuais é a escravidão. Nesta realidade, infelizmente, o Brasil aparece ocupando papel de destaque nas notícias que envolvem tal assunto, um crime que envergonha o país.

A preocupação com a erradicação da escravidão contemporânea tem sido uma das principais metas da Organização Internacional do Trabalho. A escravidão é um fenômeno que atinge o mundo todo e que assume diversas formas, desde a escravidão por dívidas à exploração sexual. Segundo os estudos e pesquisas da Organização Internacional do Trabalho, a escravidão está presente em todos os tipos de economia, inclusive nos países desenvolvidos e em cadeias produtivas de grandes e modernas empresas atuantes no mercado internacional.

Como um dos instrumentos para enfrentar o vergonhoso problema da escravidão, surge a ideia da implantação do *compliance* trabalhista, pois não há vida digna sem trabalho digno.

Apesar de ter sua origem nas relações empresariais, o *compliance* passou também a ser utilizado no âmbito trabalhista com a função de criar códigos de ética e de conduta para cumprimento das leis e normas do direito do trabalho.

O *compliance* trabalhista é bastante recente e surge logo após a edição da Lei

Anticorrupção – Le 12.846/2013. Não existe uma lei específica que trate de *compliance* trabalhista, mas a implantação desse processo é norteada pela observância da legislação e pelas normas do antigo Ministério do Trabalho, objetivando prevenir e corrigir práticas contrárias a tais dispositivos legais, ou seja, um instrumento para assegurar o cumprimento da legislação como uma conduta preventiva empresarial.

Nesta pesquisa, o estudo irá analisar especificamente o trabalho escravo e o *compliance* trabalhista, passando pelo seu histórico, conceito e desenvolvimento, analisando os parâmetros e limites de sua aplicabilidade e, por derradeiro, atendendo ao objeto principal do estudo – analisar a possibilidade de aplicação do *compliance* trabalhista e analisar a importância dele como possível ferramenta de enfrentamento do trabalho escravo.

2 Breve histórico e conceito de trabalho escravo e *compliance* trabalhista

Para iniciar o estudo, é necessário que se façam algumas breves considerações históricas, a fim de conceituar trabalho escravo e o *compliance* trabalhista.

Não se pode exatamente definir quando surgiu o trabalho escravo, mas se pode afirmar que a escravidão é quase tão antiga quanto o homem e sempre foi marcada pela subjugação de uns pelos outros. A escravidão era uma prática comum e aceita por diversos povos e que somente após algum tempo passou a ser questionada, reprovada e em muitos países, legalmente, deixou de existir.

Há quem sustente que a escravidão surgiu no final do Período Neolítico e no início da Idade dos Metais, por volta do ano 6000 a.C. (BELISÁRIO, 2005, P. 85). No Egito, na Grécia e em Roma, a escravidão era muito presente, fazendo parte da estrutura social, ante a necessidade de mão de obra. Os gregos acreditavam que o trabalho escravo era indispensável, ou seja, os pobres nasciam nessa condição e, por esse motivo, eram obrigados a serem escravizados. Para eles, a escravidão servia para satisfazer as necessidades de manutenção da vida. Com o cristianismo, a escravidão foi amenizada, influenciada pelos pensamentos religiosos de igualdade, fraternidade e solidariedade. Santo Agostinho e São Tomás de Aquino, apesar de não condenarem diretamente a escravidão, clamavam por tratamento digno e caridoso aos escravos. Em 366 a.C., decretou-se a proibição da escravidão por dívidas e, em 326 a.C., a escravidão foi abolida. (SANTOS, 2003, p. 47-48).

Aqui no Brasil, a Lei Áurea – Lei Imperial 3.353, sancionada em 13 de maio de 1888 – extinguiu a escravidão no Brasil, foi precedida pela Lei 2.040 (Lei do Ventre Livre), de 1871, que libertou todas as crianças nascidas de pais escravos, e pela Lei 3.270 (Lei Saraiva-Cotejipe)

de 1885, que regulava a extinção gradual do trabalho escravo. Porém, em muitas regiões do Brasil a escravidão não foi de imediato banida por diversos aspectos: seja pela resistência dos donos de escravos, seja pela falta de expectativa dos escravos que, sem opção, não tinham outra coisa a fazer senão trabalhar para seus antigos senhores.

A Lei Áurea não representou uma mudança imediata de cultura e comportamento. Como assinala Irany Ferrari:

“[...] com a abolição, exigiu-se a elaboração de uma nova autoconcepção de status e papéis sociais por parte dos negros e mestiços, a formação de novos ideais e padrões de comportamento. Ela implicava também na mudança de comportamento do homem livre e branco diante do liberto, do negro não mais escravo. Impunha-se um novo ajustamento inter-racial. A súbita equiparação legal entre negros e brancos, em 1888, não destruiu de imediato o conjunto de valores que se elaborara durante o período colonial. Econômica, social e psicologicamente, os ajustamentos foram lentos” (FERRARY, NASCIMENTO e MARTINS FILHO, 1998, p. 34)

Segundo Jorge Luiz Souto Maior (2000, p. 61-63), “Em quatro séculos e meio de história do Brasil, três séculos e meio foram marcados pela existência da escravidão”, o que influenciou até hoje a cultura brasileira, como se fosse comum obrigar o outro a fazer qualquer trabalho e tratar as pessoas como mercadorias. Isso nos trouxe um legado, “uma insensibilidade, uma espécie de descompromisso com a sorte das pessoas que se situam fora das classes mais favorecidas” e, ainda hoje, esse espírito escravista está arraigado na cultura nacional, seja na discriminação da mulher, seja na discriminação do negro e seus tratamentos desfavorecidos.

Não são raras as notícias de lesões a direitos de trabalhadores e sua submissão às mais aviltantes condições de trabalho nos diversos pontos do país, hoje chamada de escravidão contemporânea.

Esse novo modelo de escravidão traduz uma prática antiga, cruel e ilegal, que teve início com a busca pelo lucro exacerbado e pela desigualdade social, estimulando os trabalhadores a se sujeitarem a tais condições.

Os direitos trabalhistas são mitigados ou simplesmente não existem em razão da busca excessiva por maiores lucros. O trabalho escravo contemporâneo está basicamente ligado a fatores econômicos e sociais. A desigualdade social, a falta de cultura e educação transformam os trabalhadores em pessoas vulneráveis, frágeis, capazes de acreditar em falsas promessas e a não lutar pelos seus direitos.

Surge assim a necessidade da adoção de medidas preventivas e punitivas para erradicação ou no mínimo para a prevenção da exploração de trabalhadores, propondo esse breve estudo o *compliance* trabalhista como um dos meios eficazes para se atingir tal propósito.

O termo *compliance* passa a ser comentado, analisado e discutido não apenas na esfera jurídica, mas também na administração empresarial do setor privado. A partir de então, conhecer e se adequar à situação de *compliance* passou a ser, em certo momento, conveniente e, em outro momento, compulsório.

A preocupação com o instituto nasce especialmente após a edição da Lei nº 12.846, de 1.8.2013 (Lei Anticorrupção), que trata da responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a Administração Pública, nacional e estrangeira.

Fazendo uma pequena regressão histórica, a Revolução Industrial mudou por completo o modelo de desenvolvimento econômico, quando a tecnologia assume um protagonismo até então inimaginável, trocando os seres humanos por máquinas e deixando-os de lado, sem que houvesse qualquer plano para eles. As empresas se tornam ainda mais competitivas e concentram sua preocupação basicamente em custos e lucros. O bem-estar social e qualidade de vida foram completamente desprezados, o que perdurou por longo tempo.

O tempo passou e hoje se exige uma postura diferenciada das empresas. Por óbvio, o lucro continua sendo o propósito de qualquer empresa, mas, para que este seja alcançado, há uma necessidade de sujeição às regras contratuais.

O *compliance*, embora seja um instrumento recente no Brasil, tem origem antiga, especialmente nos Estados Unidos, onde desde 1913 já se notavam práticas de *compliance*, quando criaram o Federal Reserve, o Banco Central norte-americano (TRAPP, 2014, s/p).

O objetivo seria construir um sistema financeiro que contasse com regras, padrões e princípios, criando mecanismos de prevenção de riscos e punição de infrações, ou seja, a adoção de práticas de *compliance*.

Posteriormente, ainda segundo Trapp, em 1930, na conferência de Haia, fundou-se o BIS - Bank of International Settlements, sediado na Basileia, Suíça, com a finalidade de que todos os bancos centrais do mundo cooperassem entre si. Na década de 1960, na chamada “era do *compliance*”, a norte-americana SEC - Securities and Exchange Commission (Comissão de Valores Mobiliários Americana) iniciou uma campanha para pressionar as empresas norte-americanas a contratar *Compliance Officers*, objetivando criar procedimentos internos de controles, treinar funcionários e monitorar o cumprimento de regras internas, com o objetivo de auxiliar a efetiva supervisão da área de negócios. Em 1974, surge a figura do Comitê de Regulamentação Bancária e Práticas de Supervisão, criado pelos Bancos Centrais dos países membros do G-10 para discutir questões relacionadas à indústria bancária, visando à melhoria

da qualidade da supervisão bancária e fortalecimento da segurança do sistema bancário internacional. (2014, s/p)

Sem dúvidas, o escândalo de Watergate, um dos mais emblemáticos casos de corrupção, fez com que o Congresso norte-americano aprovasse o FCPA - Foreign Corrupt Practices Act, um importantíssimo marco na história do desenvolvimento do *compliance* e tido, até os dias atuais, como uma das principais bases normativas dos programas de integridade, bem como a principal representação legislativa desse tipo de programa.

Em 2010, o Reino Unido, cuja legislação é considerada uma das mais severas do mundo no combate à corrupção empresarial, aprovou o Bribery Act, lei britânica de combate e prevenção à corrupção, em moldes semelhantes ao FCPA americano.

No Brasil, como dito, embora o termo *compliance* tenha se fortalecido somente após a Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), algumas práticas já eram adotadas desde 1998, com a publicação da resolução 2554 do Banco Central (Bacen) dispendo sobre a implantação e implementação de sistemas de controle internos.

Também em 1998, foi publicada a Lei 9.613/98, conhecida como a Lei de Combate aos Crimes de Lavagem de Dinheiro. Além dos aspectos relevantes na área penal, a nova lei criou o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (Coaf) – órgão da administração pública federal, no âmbito do Ministério da Fazenda, tendo dentre suas finalidades disciplinar, aplicar penas administrativas, receber, examinar e identificar as ocorrências suspeitas de atividades ilícitas. (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, s/d, s/p)

Após os diversos escândalos de corrupções políticas, em 2013, quando veio a Lei 12.846/2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas sobre atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, a prática do *compliance* corporativo foi estimulada, já que diminuiu as sanções para as empresas que comprovassem a cooperação da pessoa jurídica para a apuração das infrações, a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades, bem como a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica, conforme dispõem, respectivamente, os incisos VII e VIII do artigo 7^a da Lei 12.846/2013.

Com a lei anticorrupção, o *compliance* tem se consolidado no Brasil e vem sendo aplicado por diversas empresas, em vários segmentos, inclusive na área trabalhista, o que especialmente nos interessa neste trabalho.

Ética, transparência e sustentabilidade são palavras de ordem nessa nova realidade. Os objetivos sociais devem estar ao lado dos objetivos econômicos. O empregado faz parte da

empresa, sua mola propulsora, um dos componentes de toda a estrutura da empresa, e sem o envolvimento dele a responsabilidade social não é completa.

3 A escravidão moderna – o grande desafio

Como dito, a escravidão é um fenômeno que atinge o mundo todo e que assume diversas formas. Acabar com esse problema é, sem dúvida, um grande desafio, e exige o comprometimento não só dos governos, mas também das empresas, dos órgãos internacionais, da sociedade em geral e do próprio trabalhador.

A Constituição Federal tem na sua essência o Estado Democrático Social de Direito, ou seja, uma constituição econômica voltada à celebração da dignidade da pessoa humana: justiça social e pleno emprego.

A livre iniciativa é um dos princípios fundamentais da Constituição Federal, conforme estabelece o inciso IV, do Art. 1º e também um dos princípios da Ordem Econômica e Financeira (Art. 170, inc. 4º). Estes artigos evidenciam os objetivos da constituição, que são: incentivar a livre iniciativa, a fim de gerar emprego, renda e qualidade de vida ao trabalhador e também gerar lucro ao empresário, que decidiu arriscar seu patrimônio correndo o risco da atividade. No entanto, essa “livre iniciativa” está sob a fiscalização do Estado, que autoriza e fiscaliza a atividade econômica, disciplinando a forma como seus lucros podem ser obtidos e como deve ser mantido o ambiente de trabalho, cuidando da saúde de seus trabalhadores.

A consecução desses objetivos não é nada simples e exige a construção de novas formas de relação entre capital e trabalho, de modo que o capitalismo não venha a acentuar ainda mais essas contradições.

Muito se tem feito para enfrentar essa enfermidade social chamada hoje de escravidão contemporânea. A Constituição, ao delimitar a ordem econômica, objetiva uma possível harmonização dos interesses capitalistas com os valores sociais, ao voltar-se para os cidadãos (consumidores, fornecedores, empregados, meio ambiente, empresários). Tal propósito se dá na tentativa de equilibrar tantas discrepâncias e injustificados privilégios a uma pequena minoria em detrimento da grande maioria, que sofre diante de tanta miséria e outras mazelas. Portanto, não se pode negar que a responsabilidade social da empresa é uma estratégia empreendedora, além da extensão de seu papel empresarial.

E aqui estamos diante de um grande dilema: exigir que a empresa desempenhe o seu papel de gerar lucros e contribuir com o crescimento econômico do país observando a dignidade da pessoa humana. Quando a empresa não observa o seu papel e viola Direitos Humanos,

utilizando-se de trabalho escravo em nome de um crescimento artificial, nasce uma grande preocupação: conter tais abusos.

O artigo 149 do Código Penal Brasileiro, reformulado em 2003 pela lei 10.803, além de utilizar a expressão “condição análoga à escravidão”, caracteriza o “trabalho escravo” de forma mais abrangente, trazendo outras formas pelas quais uma pessoa pode ser reduzida à condição de escravo. O artigo 149 do Código Penal criminaliza práticas que levem os trabalhadores a condições degradantes de trabalho, a jornadas exaustivas, trabalho forçado ou cerceamento da liberdade por dívida ou isolamento. A definição de trabalho escravo contida na lei não requer a combinação desses fatores para caracterizar o crime, a presença de um desses fatores isoladamente já o caracteriza (MELO, 2007, p. 66-67). Diz o Artigo:

Artigo 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 2 (dois) a 8 (oito) anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§1º Nas mesmas penas incorre quem:

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

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

§2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I - contra criança ou adolescente;

II - por meio de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

O artigo 149 faz parte do capítulo VI do CPB (que cuida de crimes contra a liberdade individual) justamente porque a escravidão contemporânea fere o princípio da dignidade humana.

As alterações havidas no Artigo 149 do CPB demonstram que se tornou passível de punição submeter o trabalhador a maus-tratos e a trabalho forçado sem remuneração ou com a restrição da liberdade de locomoção - seja por dívidas, retenção de documentos, não fornecimento de transporte ou ameaças, ou seja, ampliou, de forma acertada a interpretação do conceito de trabalho escravo. Segundo Rogério Greco (2011, p. 384):

Não só trabalhar forçosamente, mas também impor a um trabalhador jornada de exaustiva de trabalho, isto é, aquela que culmina por esgotar completamente suas forças, minando sua saúde física e mental, se configura no delito em estudo.

O artigo 149 também pune a prática de submissão da vítima a “condições degradantes

de trabalho”, igualmente denominadas “condições desumanas” de trabalho. Enfim, a redução da condição análoga à de escravo é transformar a vítima em um objeto, o qual perde sua vontade e personalidade. O trabalhador procura um meio de sustento e o empregador utiliza a situação para inibir e submeter seu poder sobre o trabalhador, impondo-lhe condições degradantes, desumanas e que ferem a dignidade da pessoa.

Limitações na sua alimentação, na sua higiene, na sua moradia, independente do uso da força ou de ameaças também estão delineadas no Art. 149 do CPB. Antes da alteração, o artigo 149 trazia um texto extremamente genérico que não permitia a caracterização das formas pelas quais hoje se reduz uma pessoa à condição análoga à de escravo. A imprecisão do dispositivo legal dificultava o enfrentamento da questão de forma objetiva e as mudanças vindas com a alteração tornou a lei mais clara, viabilizando sua melhor operacionalização. Ainda que o dispositivo tenha ampliado o referido conceito e facilitado a sua caracterização, o número de pessoas punidas com as sanções previstas no CPB ainda é extremamente pequeno.

A impunidade tem sido um dos grandes entraves ao combate ao trabalho escravo no Brasil. O trabalho escravo é um negócio com alta rentabilidade, articulado e organizado, e a punição efetiva dos criminosos é uma das peças que falta para uma crescente mudança deste cenário. Em comparação ao número de vítimas resgatadas no país, ainda há um número inexpressivo de ações judiciais por crimes de trabalho forçado (Relatório Global, 2005, p. 24).

Louváveis têm sido as atuações dos nossos organismos internos, como o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho. No entanto, as multas aplicadas são tão ínfimas que não são capazes de desestimular o infrator. A falta de cultura, analfabetismo e a pouca formação dos trabalhadores submetidos a tal condição os transforma em alvos fáceis. A vulnerabilidade destes trabalhadores é tão grande que repetidas vezes, sem se dar conta, estão sendo novamente vítimas de trabalho escravo, ou seja, não é incomum o resgate de trabalhadores que já haviam sido resgatados na mesma condição anterior.

A realidade é que ainda hoje a escravidão ocupa vergonhosamente espaços consideráveis em nosso país e no mundo de um modo geral, onde as novas correntes e grilhões são a miséria e a desigualdade social.

A condição de milhares de pessoas em situação de escravidão contemporânea em pleno século XXI reflete a ineficácia dos Direitos Humanos Fundamentais consagrados expressamente no texto constitucional e tolerados pelo Estado Democrático de Direito.

O tratamento desumano e o desrespeito à dignidade da pessoa humana continuam presente no trabalho escravo no mundo atual e evidencia uma crise séria dos Direitos Humanos,

que merece uma atenção especial.

Apesar do trabalho escravo ter deixado de existir teoricamente no Brasil a partir da Lei Áurea, o trabalho em condições análogas às de escravo se perpetuam, de forma velada ou com uma aparência diferente dos tempos de outrora. O trabalho escravo está presente em todo lugar: não só nas regiões mais pobres e oprimidas, como se possa imaginar, mas também naquelas com grande crescimento econômico.

Assim, é urgente e inadiável abordar a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como elementos de inclusão social, onde a dignidade da pessoa humana deve estar presente nas relações trabalhistas. A realização do valor social do trabalho implica imediatamente e necessariamente na promoção da dignidade do homem e o Estado tem o dever de promover e garantir sua realização, provendo ao trabalhador condições dignas de trabalho.

Mas essa missão não é só do Estado.

Economia, empresa e trabalhadores precisam andar de braços dados para mudar esse cenário tão tormentoso! Melo diz (2001, p.70):

O meio ambiente do Trabalho está inserido no ambiente geral (art. 200, inc. VIII, da Constituição Federal), de modo que não há como se falar em qualidade de vida se não há como se falar em qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho.

Não se pode falar em desenvolvimento sem que o processo de coisificação da pessoa humana esteja superado. A atenção precisa estar direcionada a todos aqueles trabalhadores que se encontram em situação de penúria, os excluídos da sociedade de um modo geral, como crianças, idosos, mulheres e homens que se encontram em privação de liberdade, imersos na falta da oportunidade ou na completa ignorância.

A reconstrução dos direitos humanos é indispensável para a busca de sua efetividade e a erradicação da escravidão para o resgate da dignidade humana. Flávia Piovesan diz:

[...] se vislumbra o esforço de reconstrução dos direitos humanos, como paradigma e referencial ético a orientar a ordem internacional contemporânea. Com efeito, no momento em que os seres humanos se tornam supérfluos e descartáveis, no momento em que vige a lógica da destruição, em que é cruelmente abolido o valor da pessoa humana, torna-se necessária a reconstrução dos direitos humanos, como paradigma ético capaz de restaurar a lógica do razoável. A barbárie do totalitarismo significou a ruptura do paradigma dos direitos humanos, por meio da negação do valor da pessoa humana como valor-fonte do Direito. Se a Segunda Guerra significou a ruptura com os direitos humanos, o Pós-Guerra deveria significar a sua reconstrução. (PIOVESAN, 2015, p. 45)

Para FAQUIM e BRITO (2016, p. 78), as ações humanas estão cada vez mais condicionadas pelo viés econômico. Há um afastamento da humanidade e uma aproximação da desumanidade, justificada através da necessidade de se obter cada vez mais vantagens econômicas, constituindo a ambição a mola mestra para o alcance do poder econômico e social.

No entanto, não se pode esquecer que, onde se desenvolvem atividades laborativas, o trabalhador tem assegurado o direito fundamental à vida, bem como às suas integridades física e mental.

Segundo Oliveira (2011, p. 102), é necessário instaurar o sentimento universal à dignificação no ambiente do trabalho, tendo em vista que:

O primeiro e fundamental direito do homem, consagrado em todas as declarações internacionais, é o direito à vida, suporte para existência e gozo dos demais direitos. Entretanto, não basta declarar o direito à vida sem assegurar os seus pilares básicos de sustentação: o trabalho e a saúde.

Na contemporaneidade, a constante busca pelo poder parece tomar conta dos propósitos de grande parte dos empregadores, que ante essa busca desenfreada faz com que haja uma constância no uso da violência, na prática da intolerância, do preconceito, do individualismo e, sobretudo, do desrespeito escancarado à dignidade da pessoa humana. O mundo vivencia situações de desumanidade em pleno século XXI.

O desenvolvimento econômico deve caminhar aliado à ideia de humanização do trabalho, em condições de segurança, higiene e saúde física, mental e social do trabalhador.

Diz Amartya Sen (2013, p. 10):

O desenvolvimento consiste na eliminação de privações de liberdade que limitam as escolhas e as oportunidades das pessoas de exercer ponderadamente sua condição de agente. A eliminação de privações de liberdades substanciais, argumenta-se aqui, é constitutiva do desenvolvimento. Porém, para uma compreensão mais plena da relação entre desenvolvimento e liberdade, precisamos ir além desse reconhecimento básico (ainda que crucial). A importância intrínseca da liberdade humana em geral, como objetivo supremo do desenvolvimento, é acentuadamente suplementada pela eficácia instrumental de liberdades específicas na promoção de liberdades de outros tipos.

Direitos estes que têm sido cultuados desde o pós-guerra, e cada vez mais são desprezados em meio ao desrespeito à dignidade da pessoa humana e ao trabalho digno, expondo o trabalhador a jornadas extenuantes, à ausência de intervalos de repouso e à exclusão do trabalhador do convívio social.

Este desapego com a dignidade do trabalhador e a ânsia pelo poder é que representa a

crise atual dos direitos humanos.

O art. 19 da Convenção 155 da OIT estabelece:

Artigo 19. Deverão adotar-se disposições a nível de empresa em virtude das quais:

- a) os trabalhadores, ao executar o seu trabalho, cooperem com o cumprimento das obrigações de incumbência do empregador;
- b) os representantes dos trabalhadores na empresa cooperem com o empregador no âmbito da segurança e higiene do trabalho;
- c) os representantes dos trabalhadores na empresa recebam informação adequada sobre as medidas tomadas pelo empregador para garantir a segurança e a saúde e possam consultar as suas organizações representativas sobre esta informação, com a condição de não divulgar segredos comerciais;
- d) os trabalhadores e seus representantes na empresa recebam uma formação apropriada no âmbito da segurança e da higiene do trabalho;
- e) os trabalhadores ou seus representantes e, chegado o caso, suas organizações representativas na empresa estejam habilitados, de conformidade com a legislação e a prática nacionais, para examinar todos os aspectos da segurança e a saúde relacionados com seu trabalho, e sejam consultados a este respeito pelo empregador; com tal objetivo, e de comum acordo, se poderá recorrer a conselheiros técnicos alheios à empresa;
- f) o trabalhador informará de imediato ao seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que ao seu juízo envolva, por motivos razoáveis, um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tenha tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores que reiniciem uma situação de trabalho onde (sic) exista com caráter contínuo um perigo grave e iminente para sua vida ou sua saúde.

É preciso colocar em prática o que é enfatizado pela OIT e estudado pelo Direito Internacional, é preciso que a teoria esteja aliada à prática. Trabalho decente, segundo José Claudio Monteiro de Brito Filho (2013, p. 55):

[...] é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito ao trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e sua segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.

Ainda segundo esse mesmo doutrinador, negar o trabalho decente é negar os Direitos Humanos do trabalhador e, principalmente, se opor ao maior deles, que é a dignidade da pessoa humana (2013, p. 55).

Oferecer condições dignas de trabalho é responsabilidade do empregador que deseja desenvolver sua empresa e sua atividade econômica. As externalidades que são geradas pela obtenção do lucro trazem reflexos diretos ao meio ambiente de trabalho e, por óbvio, à saúde do trabalhador. Logo, quem obtém lucro tem o dever de reparar o ambiente que modificou e diminuir o máximo de prejuízos que causou à sociedade e aos seus empregados.

4 Compliance trabalhista como instrumento para enfrentar o trabalho escravo

Em nosso mundo globalizado, as relações comerciais vão além das fronteiras nacionais, o que exigiu uma profunda mudança na forma de celebração dos negócios comerciais. Essa mudança exigiu que as empresas tivessem um maior interesse na sua imagem, a fim de inspirar credibilidade e segurança na celebração desses negócios.

A empresa é fundamental para o crescimento econômico e, aqui no Brasil, sua função social está enfatizada em diversos trechos da nossa Constituição Federal, relacionando diretamente a atividade empresarial e a responsabilidade perante a sociedade. “A propriedade atenderá a sua função social” (Artigo 5º, inciso XXIII). Também, a legislação ordinária reforça a vinculação empresarial com esta missão, dispondo o Código Civil brasileiro que “a liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato” (Artigo 421).

Assim, para o cumprimento desta missão atribuída à empresa pela Constituição, pelo Código Civil e objetivando estar presente neste mundo globalizado e, portanto, a fim de negociar no mercado internacional, as empresas precisam cada dia mais repensar sua postura. E é neste cenário que o *compliance* representa um papel fundamental.

O *compliance*, ou conformidade, é um conjunto de medidas internas de um empreendimento, que permite prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de atividade praticada pela empresa, pelos sócios ou qualquer de seus colaboradores. É uma tendência de gestão empresarial, que, basicamente, consiste no acompanhamento do cumprimento da legislação. Comumente, se dá através da criação de instrumentos para acompanhar o cumprimento das normas legais e dos seus próprios regulamentos internos, objetivando a conscientização de todos os envolvidos no processo produtivo e administrativo da empresa, criando uma cultura empresarial em favor da não corrupção e da diminuição do número de ações judiciais, além de ser uma ferramenta de integração dentro das empresas.

Jamais se nega o interesse e objetivo maior da empresa, que sempre será o lucro. Tratando desse assunto, Luiz Fernando Bellinetti e Fernando Augusto Sormani Barbugiani (2016, p. 175) sustentam:

O objetivo do lucro encontra-se no DNA empresarial. A adoção de certas políticas voltadas ao bem comum como a reciclagem ou fomento a atividades beneficentes não soam espontâneas. Refletem estratégias de marketing para a fixação de uma imagem positiva perante o público, aumentando a receptividade de seus produtos e, com isto, o lucro. Trata-se de um investimento. É a preocupação com a imagem. Por isto, quando essas pessoas jurídicas se encontram envolvidas em escândalos de corrupção, fraudes,

sonegação fiscal ou crimes contra a economia como a formação de cartéis, o interesse no restabelecimento da imagem é um imperativo negocial.

Nesta seara, a responsabilidade social consiste em um instrumento positivo para as empresas atraírem consumidores e se manterem competitivas no mercado, guiada por preceitos éticos, morais e para o bem comum.

Para Bellinetti e Barbugiani (2016, p. 175), a responsabilidade social “não é um imperativo econômico ou jurídico. Trata-se de uma demanda social. É o reconhecimento da empresa de que seus produtos e serviços devem atender um anseio ético e moral”.

Com a adoção do programa de *compliance*, as empresas reforçam esse compromisso com a responsabilidade social, evitando que existam violações aos direitos humanos que possam prejudicar sua imagem e dificultar ou até mesmo impedir seus negócios. É a criação de uma estrutura de mitigação de riscos legais, regulatórios, financeiros e reputacionais.

A busca pelo aprimoramento do empregador, especialmente nas relações laborais, objeto deste nosso estudo, se dá com o uso de instrumentos de gestão de riscos, que são elementos essenciais para a garantia de um meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado, a fim de garantir a lucratividade para as empresas.

O uso de uma política de *compliance* nas relações de trabalho diante dos princípios da dignidade da pessoa humana, meio ambiente do trabalho adequado e valor social do trabalho, os quais devem estritamente serem seguidos pelo empregador, se mostram os grandes responsáveis pelo crescimento exitoso das empresas.

Tem se observado que um meio ambiente do trabalho desequilibrado atinge diretamente a integridade física e psíquica dos trabalhadores, além de ocasionar danos para a empresa e toda a sociedade.

O propósito do nosso estudo é analisar especificamente os efeitos do *compliance* na atividade laboral, que deve ser vista como fator de dignidade humana e valorização do ser humano.

Para o crescimento dos negócios e o sucesso das empresas, é extremamente necessário que esta conte com a admiração e a confiança pública, o que se reflete no valor de suas marcas, na sua reputação, na capacidade de atrair e fidelizar clientes, investidores, parceiros e também, ou especialmente, com o comprometimento de seus empregados.

Com a adoção dos instrumentos de *compliance*, haverá uma maior garantia do exercício do poder diretivo do empregador nos limites do razoável, o que produzirá menos desigualdades no ambiente de trabalho, uma melhor produtividade e clima organizacional. Isso

proporcionará grandes vantagens à empresa, viabilizando que esta cumpra sua função social e assegure para as futuras gerações o valor social do trabalho enquanto fundamento de uma democracia igualitária, justa e inclusiva.

As pessoas estão cada vez mais intolerantes à corrupção, à desonestidade e ao descumprimento das normas legais. As empresas, sejam nacionais ou estrangeiras, estão cada vez mais exigentes em suas relações comerciais, e somente as empresas que se mostrarem íntegras, responsáveis, cumpridoras da legislação, serão consideradas aptas a firmar parceria negocial. Francisco Schertel Mendes e Vinicius Marques de Carvalho (2017, p. 29) apontam que:

A palavra *compliance* vem do inglês *to comply*, que significa cumprir. De forma resumida, um programa de *compliance* é aquele que busca o cumprimento da lei. Se isso esclarece o conceito, diz muito pouco a respeito de como propriamente tais programas são estruturados. Um programa de *compliance* visa estabelecer mecanismos e procedimentos que tornem o cumprimento da legislação parte da cultura corporativa. Ele não pretende, no entanto, eliminar completamente a chance de ocorrência de um ilícito, mas sim minimizar as possibilidades de que ele ocorra, e criar ferramentas para que a empresa rapidamente identifique sua ocorrência e lide da forma mais adequada possível com o problema.

No dia a dia, o que se observa é que a responsabilidade social exige a adoção de um modelo de gestão de negócios no qual as empresas, conscientes de seu compromisso social com o desenvolvimento econômico e também o desenvolvimento humano, estejam dispostas a ouvir, respeitar e atender os interesses das diferentes partes envolvidas: sócios, empregados e sociedade, já que, diferentemente de outrora, as empresas somente se preocupavam em produzir lucros e prestar contas tão somente aos seus acionistas.

Enfim, não basta cumprir as leis, estar com conformidade com o que dispõe nosso ordenamento jurídico: isso deve ser o mínimo observado pelas empresas. É preciso que este conceito de adoção da prática do *compliance* trabalhista vá além da observância das normas. Para que haja o perfeito enquadramento ao conceito de função social da empresa, medidas de *compliance* devem visar a implementação de uma responsabilidade socioambiental empresarial.

A implementação de um código de ética e conduta a ser observado por todos aqueles que fazem parte do espaço empresarial deve ser inerente à empresa e deve ser observado por todos os colaboradores, visando à tutela do meio ambiente de trabalho.

5 Considerações Finais

Infelizmente, podemos afirmar que, apesar do trabalho escravo ter sido abolido há mais de um século, permanece ainda muito explícito – e, por que não dizer, cínico – no cenário nacional e mundial.

Ainda que a completa erradicação do trabalho escravo esteja longe de ser uma realidade, não só no mundo, mas também no nosso país, diante da sua imensidão, da diversidade de cada estado, do desemprego provocado pela globalização, a pobreza, a falta de investimento no campo, as dificuldades enfrentadas pelos agentes de fiscalização, a confiança dos infratores na impunidade, baixo nível de educação, entre tantos outros que poderíamos enumerar, vários caminhos podem ser trilhados com esse propósito, e o *compliance* trabalhista se vislumbra como um desses projetos.

Diante dessas considerações, o que se observa é que desenvolver estratégias e competências organizacionais visando à sustentabilidade e o lucro é o meio pelo qual as empresas serão capazes de se manter no mercado e ainda ganhar destaque.

No cenário atual, urge que as empresas mudem seu padrão de conduta e se preocupem em não apenas a cumprir o ordenamento jurídico, mas também pautar suas políticas internas, inclusive no que tange aos seus empregados, adotando e observando códigos de condutas empresariais, estratégias de marketing e ações ambientais, em condutas éticas e morais.

Enfim, o *compliance* trabalhista se apresenta como um dos meios possíveis e eficazes para o enfrentamento desta grave enfermidade social: o trabalho escravo contemporâneo.

Referências

AGUIAR, Alexandre de Oliveira e. **Gestão de Recursos humanos para Sustentabilidade**. In: PHILIPPI JR, Arlindo; SAMPAIO, Carlos Alberto Cioce; FERNANDES, Valdir (coord). Gestão empresarial e sustentabilidade. Barueri, SP : Manole, 2017 (Coleção Ambiental; v. 21), p. 569-594.

BARBUGIANI, Fernando Augusto Sormani; BELLINETTI, Luiz Fernando. **Ética e moral nas empresas: o acordo de leniência como instrumento jurídico e econômico para a preservação das empresas em um mundo globalizado**. Disponível em: <https://www.conpedi.org.br/publicacoes/9105o6b2/6jq67a8y/Gyqr1gvconV09o9m.pdf>. Acesso em: 10 Abr.2021.

BELISÁRIO, Luiz Guilherme. **A redução de trabalhadores rurais à condição análoga à de escravo: um problema de direito penal trabalhista**. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm >. Acesso em 31 Mar.2020.

BRASIL. Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm
Acesso em 10 Abr.2021

BRASIL. Código Penal Brasileiro. 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 10 Abr.2021

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Trabalho decente**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013. Cartilha Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos – Implementando os parâmetros “Proteger, Respeitar e Reparar” das Nações Unidas. Disponível em https://www.mdh.gov.br/todas-as-noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf. Acesso em 09 Abr.2021.

CANDELORO, Ana Paula; RIZZO, Maria Balbina Martins; PINHO, Vinícius. **Compliance 360º, riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativos**. São Paulo : Singular, 2008.

CLAYTON, Mona. **Entendendo os desafios de Compliance no Brasil: um olhar estrangeiro sobre a evolução do compliance anticorrupção em um país emergente**, in DEL DEBBIO, Alessandra; MAEDA, Bruno Carneiro e AYRES, Carlos Henrique da Silva. Temas de Anticorrupção. Rio de Janeiro : Elsevier, 2013. Disponível em https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4395778/mod_resource/content/1/Mona%20Clayton%20-%20Temas%20de%20Anticorrup%C3%A7%C3%A3o%20e%20Compliance.pdf. Acesso em 11 Mar.2020.

FAQUIM, Danieli Aparecida Cristina Leite; BRITTO, Christiane Rabelo. **A perpetuação do holocausto: análise do trabalho escravo no Brasil a partir da crise atual dos direitos humanos in Responsabilidade do Estado** / Tiago Cappi Janini & Diego Nassif da Silva, organizadores. – 1. ed. – Jacarezinho, PR: UENP, 2016. (Anais do VI Simpósio Internacional de Análise Crítica do Direito). Disponível em <http://siacrid.com.br/repositorio/2016/responsabilidade-do-estado.pdf>. Acesso em 28 Fev.2020;

FERRARY, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

GRECO, Rogério. **Código penal: comentado** – 5ª edição. Niterói, RJ: Impetus, 2011

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

MELO, Luís Antônio Camargo. **“Atuação do Ministério Público do trabalho no Combate ao Trabalho escravo - crimes contra a organização do trabalho e demais crimes**

conexos". In. Possibilidades Jurídicas de Combate à Escravidão Contemporânea. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2007.

MENDES, Francisco Schertel; CARVALHO, Vinicius Marques. **Compliance: concorrência e combate à corrupção**. São Paulo: Trevisan Editora, 2017

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Conselho de Controle de Atividades Financeiras – Coaf. Disponível em <https://www.fazenda.gov.br/aceso-a-informacao/institucional/estrutura-organizacional/conselho-de-controle-de-atividades-financeiras-coaf>. Acesso em 01 Abr.2021;

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6ª Ed., São Paulo: Ltr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. História da OIT. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 05 Abr.2020

PIOVESAN, Flávia. Direitos Humanos e Justiça Internacional. 6ª edição. São Paulo: Saraiva, 2015

RELATÓRIO GLOBAL DO SEGUIMENTO DA DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO. **Uma Aliança Global Contra o Trabalho Forçado**. Genebra: Secretaria Internacional do Trabalho, Conferência Internacional do Trabalho, 93ª Reunião 2005. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_227553.pdf. Acesso em 09 Abr.2021

SANTOS, Ronaldo Lima. **A escravidão por dívidas nas relações de trabalho no Brasil contemporâneo**. Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, ano XIII, n. 26, p. 47-66, set. de 2003. Disponível em <http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/DissertacaoTrabalhoAnalogoaodeescravo.pdf>. Acesso em 07 Abr.2021

SCHRÖDER, Débora de Souza; LOURENÇO, Alex Guimarães. **Vale investir em responsabilidade social empresarial? Stakeholders, ganhos e perdas**. Responsabilidade social das empresas: a contribuição das universidades. v. 2, p. 79-119. São Paulo/Petrópolis: Instituto Ethos, 2003.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia de Bolso, 2013.

TRAPP, Hugo Leonardo do Amaral Ferreira. **Compliance Na Lei Anticorrupção: Uma Análise Da Aplicação Prática Do Art. 7º, VIII, Da Lei 12.846/2013**. Boletim Jurídico, Uberaba/MG, a. 13, no 1237. Disponível em <https://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/artigo/3969/compliance-lei-anticorruptao-analise-aplicacao-pratica-art-7-viii-lei-12-8462013->. Acesso em 31 Mar.2020.