

O COMPLIANCE APLICADO ÀS EMPRESAS TOMADORAS DE SERVIÇOS NA CONSTRUÇÃO CIVIL

COMPLIANCE APPLIED TO SERVICE TAKER COMPANIES IN CIVIL CONSTRUCTION

Adryenia da Silva Andrade Souza¹

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo identificar riscos aos quais estão sujeitos empresas tomadoras de serviços na área construção civil pela terceirização de serviços de mão de obra, analisando como o programa de *compliance* pode ser utilizado no auxílio à detecção, prevenção e mitigação desses óbices. Para tanto, foi realizado um levantamento bibliográfico e documental, especialmente através de legislações, doutrinas, livros digitais e trabalhos científicos acerca da problemática, com apresentação de introdução teórica ao tema, mapeamento de possíveis riscos com utilização de abordagem qualitativa das informações levantadas e apresentação das possíveis aplicações do *compliance* para prevenção ou mitigação dos desafios constatados. Conclui-se com o estudo que existem ferramentas nos programas de conformidade capazes de detectar, mitigar e prevenir os riscos da terceirização para as tomadoras, sendo, ainda, essenciais para o exercício da atividade empresarial escoreta na construção civil nesse cenário.

Palavras-Chave: *Compliance*. Terceirização Trabalhista. Tomadora de Serviços. Prevenção. Mitigação. Riscos empresariais.

ABSTRACT

This article aims to identify risks to which companies providing services in the civil construction sector are subject through the outsourcing of labor services, analyzing how the Compliance program can be used to help detect, prevent and mitigate these obstacles. To this end, a bibliographic and documentary survey was carried out, especially through legislation, doctrines, digital books and scientific works on the issue, with a theoretical introduction to the topic, mapping of possible risks using a qualitative approach to the information collected, and presentation of the possible applications of Compliance to prevent or mitigate the challenges identified. The study concludes that there are tools in compliance programs capable of detecting, mitigating and preventing the risks of outsourcing for service taker, and are also essential for the exercise of business activity within civil construction in this scenario.

Keyword: Compliance. Labor Outsourcing. Service Taker. Prevention. Mitigation. Business risks.

¹ Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário Sociesc de Blumenau – UNISOCIESC. E-mail: adryenia@outlook.com. Artigo apresentado como requisito parcial para a conclusão do curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Sociesc de Blumenau – UNISOCIESC da rede Ânima Educação. 2023.2. Orientador: Prof. Gustavo Henrique De Sá Honorato, Mestre em Direito pela Ufersa, Especialista em Direito Público pela PUC-MG, graduado em Direito pela UERN.

1 INTRODUÇÃO

No contexto social contemporâneo, exsurge de maneira progressiva o incentivo ao fortalecimento das boas práticas empresariais no intuito de conferir às organizações maior conformidade com normas nacionais e internacionais, convenções sociais e acordos empresariais, consolidando estruturas internas pautadas em retidão, boa-fé, alinhadas com a ética e a legalidade.

A tendência de defesa e promoção à adoção de práticas de conformidade nas empresas é caminho sedimentado não só por atitudes particulares às organizações privadas, mas também, e especialmente, pelo estímulo, controle e regulação promovidos pelos Estados, em influência e cobrança recíproca.

Os programas de *compliance* são instrumentos basilares para o alcance dessa conformidade, ora voluntariamente buscada, ora externamente exigida das empresas, mediante a implementação de ferramentas voltadas à adequação dos procedimentos internos e externos em observância à legislação, ressaltadas as especificidades e objetivos de cada organização.

Nas relações de trabalho, partindo da análise da responsabilidade das empresas empregadoras, contratantes e/ou tomadoras de serviços com trabalhadores direta ou indiretamente a si vinculados, a implementação de um programas de *compliance* estruturado se apresenta fundamental na prevenção, detecção, mitigação, correção e tratamento de riscos oriundos de falhas internas ou externas afetas às relações de trabalho e prestação de serviços.

Considerada a forte presença do instituto da terceirização dos serviços de mão de obra no setor da construção civil, verifica-se que a área merece especial atenção na implementação dos programas de *compliance*, notadamente devido à forte normatização da atividade explorada, aliada a pluralidade de indivíduos e interesses envolvidos na prestação, fluxo informacional aberto e o risco de responsabilização civil e trabalhista em decorrência de atos dos contratados, que demanda maiores cautelas na gestão empresarial.

Nessa perspectiva, com base no mapeamento de riscos relevantes e atuais enfrentados pelas tomadoras de serviços na terceirização da mão de obra no setor da construção civil, constitui o objetivo do presente artigo a análise de como os programa de *compliance* podem contribuir para a detecção, prevenção e/ou a mitigação de riscos frente tais obstáculos.

Levanta-se a hipótese de que a implementação de programas de *compliance* na indústria da construção civil contribui para a constatação, prevenção e mitigação de riscos envolvendo a terceirização de serviços, não só em decorrência da promoção de conformidade na própria empresa, pela demanda de prudências específicas na gestão e atuação interna, mas também pela necessidade de certificação e fiscalização da conformidade dos parceiros em relação às normas e regras aplicáveis, com retornos positivos como a valorização da imagem e reputação da instituição.

Perseguindo responder à questão, realiza-se uma pesquisa de natureza básica, descritiva e com abordagem qualitativa, pelo método indutivo. No primeiro momento, é feito um levantamento bibliográfico com foco na análise e pesquisa documental em doutrinas, livros digitais, sítios eletrônicos, legislação e artigos científicos, para a delimitação da temática proposta. Posteriormente, com base na pesquisa, realiza-se um mapeamento de riscos e desafios enfrentados pelas tomadoras de serviços no setor frente a terceirização da mão de obra, propondo-se indicações de como as ferramentas de *compliance* podem ser utilizadas para enfrentá-los.

A primeira etapa do estudo divide-se em introdução (capítulo 1), na qual procede-se a delimitação da proposta de pesquisa, e capítulo 2, com abordagem do conceito de *compliance* e sua relação com a governança corporativa. Em sequência, apresenta-se nos capítulos 3 e 4 uma abordagem sobre a implementação dos programas de *compliance* e o instituto da terceirização, ambos com ênfase à construção civil, seguida, no capítulo 5, pela análise da aplicação das ferramentas pelas tomadoras de serviço para a prevenção e mitigação dos riscos e desafios verificados. Conclui-se com as considerações finais, pela síntese da matéria exibida e análise dos resultados obtidos do trabalho de pesquisa.

Com o estudo busca-se identificar possíveis aplicações de programas de *compliance* pelas tomadoras no setor da construção civil no auxílio à detecção, prevenção e mitigação dos riscos oriundos da terceirização dos serviços, através do cumprimento da legislação e implementação de ferramentas específicas.

O debate sobre a implementação e estímulo ao *compliance* afigura-se relevante por ser tema atual, que reflete no desenvolvimento empresarial do país, como motor da efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, em consonância e aliado às garantias de livre iniciativa e função social das empresas, destacando-se o setor da construção civil, um dos que mais geram empregos no país tendo importante papel social e econômico.

2 O COMPLIANCE E SUA RELAÇÃO COM A GOVERNANÇA CORPORATIVA

O termo *compliance* tem origem do verbo inglês *to comply* e significa cumprir um comando, aquiescer a determinada imposição agindo em conformidade com o estabelecido. Para Lambert (2020, p. 31), o *compliance* pode ser explicado como:

[...] agir de acordo com uma regra ou um comando, ou seja, estar em “*compliance*” é estar de acordo com as leis, sejam elas federais, sejam estaduais, sejam municipais, bem como em conformidade com os regulamentos internos das próprias organizações, de acordo com condutas éticas e códigos respeitados.

Lambert (2020, p. 32) ressalta, entretanto, que o objeto do *compliance* não está limitado à conformidade com as leis e regulamentos, sendo uma incorporação da ética em todos os seguimentos da corporação, visando aplacar riscos, impor a manutenção de valores e dar sustentação a continuidade do empreendimento.

Nessa perspectiva, tem-se que, além da conformidade com as regras e normas, os programas de *compliance* importam de fato no redirecionamento de toda a estrutura da gestão empresarial visando mais que estar em acordo com o positivado, a transformação da cultura da organização, através de mecanismos de prevenção, detecção e tratamento de riscos e adoção de condutas éticas e transparentes.

A noção do *compliance* acompanha e guarda estrito vínculo evolutivo com o processo de globalização e transformação na estrutura de uma sociedade que, assolada com o tema da corrupção e instigada pelo avanço tecnológico, informacional e cultural, passou a demandar a existência de gestões empresariais mais éticas e transparentes.

Discorrem Silva, Pinheiro e Bomfim (2021, p. 41), que essa transformação exigiu das instituições uma readequação de estruturas societárias e adoção de novos modelos de gestão, contexto em que surge a noção de governança corporativa:

Nesse contexto, surge a governança corporativa, que remete a implantação de um modelo de administração, com finalidade de otimizar o desempenho da empresa e facilitar o acesso ao capital, abrangendo o relacionamento entre sócios, conselho de administração, órgãos públicos de fiscalização, empregados e demais partes interessadas (stakeholders).

A governança corporativa tem como objetivo instituir um modelo de gestão por meio do qual as empresas procurem, voluntariamente, cumprir as regras e tomarem as decisões no interesse comum de longo prazo da organização, com adoção de medidas de transparência e sustentabilidade financeira, adotando um modelo de autorregulação.

Nessa toada, Silva, Pinheiro e Bomfim apontam o *compliance* como um dos princípios fundamentais da governança corporativa, ao lado dos ideais de transparência (*disclosure*), equidade (*fairness*) e prestação de contas (*accountability*) (2021, p. 47), definindo-o nos seguintes termos (2021, p. 50):

O compliance pode ser definido como o princípio de governança corporativa que tem por objetivo promover a cultura organizacional de ética, transparência e eficiência de gestão, para que todas as ações dos integrantes da empresa estejam em conformidade com a legislação, controles internos e externos, valores e princípios, além das demais regulamentações do seu seguimento.

Caracteriza-se como um conjunto de procedimentos e boas práticas, realizados de forma independente, no âmbito das organizações, para identificar e classificar riscos operacionais e legais, estabelecendo mecanismos internos de prevenção, gestão controle e reação frente aos mesmos.

Assim, depreende-se como cerne do *compliance* o estabelecimento de programas voltados ao cumprimento de regras e normas, com adoção de procedimentos e boas práticas sustentadas por princípios éticos e morais, e fomento a uma cultura organizacional pautada na integridade e honestidade, visando a prevenção, detecção, mitigação e tratamento de riscos e desvios nas empresas, viabilizando melhorias na gestão corporativa, imagem e reputação.

Bertoccelli (2021, p. 62) aponta que no Brasil, foi a partir da Lei Anticorrupção (Lei Federal n.º 12.846/2013), que as empresas operantes no país passaram a reconhecer a necessidade de desenvolverem programas de *compliance* efetivos.

No país, o *compliance* é tido como sinônimo da expressão “programa de integridade”, por força da Lei Anticorrupção e do Decreto n.º 8.420/2015, que a regulamenta (SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 54).

Carvalho, Abreu e Takaki (2021, p. 97) adotam a expressão para representar “o conjunto de normas e condutas, procedimentos e ações empreendidas por uma pessoa jurídica para prevenir, identificar e remediar potenciais irregularidades, especialmente àquelas contrárias à Administração Pública”.

Nessa conjuntura, cabe às empresas adequarem-se para atender essa busca de conformidade, que, como apontam Silva, Pinheiro e Bomfim (2021, p. 47), se mostra uma tendência geral, em todos os seguimentos, tanto objetivando o cumprimento de leis, como para afastar litígios, passivo e preservar a imagem e função social da empresa.

3 FERRAMENTAS DO COMPLIANCE NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Conforme apresentado, por meio dos programas de *compliance* busca-se a conformidade empresarial através do implemento de ferramentas de controle e gestão, aliada a mudança da cultura da empresa.

Frente a um mercado cada vez mais regulatório, fiscalizador e exigente, tem-se que uma gestão corporativa ética, transparente e proba se consolida como meio determinante para a continuidade, crescimento, potencialização de lucros, resultados e boa imagem das organizações, alastrando-se as mais diversas áreas e aspectos da gestão empresarial, incluídas as questões trabalhistas.

Na construção civil, a importância da implementação dos programas foi evidenciada pela deflagração da Operação Lava Jato, dado o avultado envolvimento de empresas da área em casos de corrupção, o que afetou a confiança e credibilidade do setor, escancarando a necessidade de iniciativas de adequação.

Em perspectiva ampla, Silva, Pinheiro e Bomfim (2021, p. 64) indicam como pilares dos programas: o suporte da alta administração, o mapeamento e gestão de riscos, as políticas e códigos de conduta, os treinamentos e comunicação, o canal de denúncia, a investigação, monitoramento e auditoria, e a avaliação de fornecedores e *due diligence*.

Ressalta-se que não existe no Brasil um único modelo de programa de integridade de aplicação geral às empresas, sendo necessária uma análise individual, a fim de identificar as necessidades e desenvolver um programa compatível com a realidade vivenciada (CGU, 2015 *apud* SILVA, 2022).

Nessa toada, os programas devem ser pensados e estruturados de modo a acompanhar as características de cada empresa, seu nível de consolidação no mercado, sua área de atuação e especificidades da sua atividade, *stakeholders*, e demais aspectos destacáveis para conformidade no ambiente empresarial.

O Guia de Ética & Compliance para Instituições e Empresas da Construção Civil, publicado pela Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC, 2016), evidencia particularidades que devem ser observadas na instituição dos programas na área da construção civil.

O estudo ressalta os princípios gerais do setor, que englobam o objetivo de promoção do bem-estar das pessoas e coletividade na atividade, a observância de boas condições para usuários nas construções, relativos à saúde, higiene, proteção e

conforto, além da contrariedade ao uso da atividade para obter lucro oriundos de procedimentos não éticos, ilegais ou imorais (CBIC, 2016, p. 15).

Na mesma senda, são apontados os deveres dos construtores e demais integrantes da cadeia da atividade, destacando-se: a não delegação de atividades a terceiros não qualificados; o estímulo a adoção de equipamentos de segurança, especialmente nas atividades com maior risco; a recusa ao exercício de atividades em condições inadequadas à segurança e à estabilidade da construção; cumprir as determinações das fiscalizações; eliminar atividades que importem em trabalho forçado ou compulsório; e abolir completamente o trabalho infantil (CBIC, 2016, p. 16).

Adiante, o material da CBIC (CBIC, 2016, p. 56) aponta como alguns problemas relacionados à ética no setor:

[...] corrupção, nepotismo, falta de saúde e segurança do trabalho, descumprimento da legislação trabalhista, altos índices de acidentes, furtos em obras, falta de cumprimento dos prazos para entrega das obras, irresponsabilidade na entrega do produto final para os clientes, impunidade, materiais e atividades desenvolvidas pelo setor com potencial de danos ao meio ambiente, entre outros.

A CBIC (2016, p. 58), indica como etapa inicial para aplicação de um programa de ética e *compliance* o comprometimento da alta liderança, a definição da estrutura de gestão de ética e *compliance*, a definição ou atualização dos valores da organização e a elaboração de código de conduta.

Em sequência, aponta-se para a gestão de riscos e formalização do programa de *compliance*, consistente na avaliação de riscos de não conformidade, formalização de uma política de *compliance* e o estabelecimento de canais de comunicação e denúncia. Seguida da disseminação e acompanhamento do programa, que trata da comunicação e treinamento, o tratamento de denúncias de violação do programa, a auditoria e monitoramento e a revisão periódica do programa (CBIC, 2016, p. 58).

Percebe-se que os programas de *compliance* introduzidos na construção civil apresentam, na origem, estrutura semelhante ao geral, entretanto devem ter foco a situações específicas da atividade, destacando-se, por exemplo, o apontamento realizado no estudo de que, segundo especialistas, 64% dos riscos provêm de terceiros com quem as empresas se relacionam, evidenciando a importância dos programas na mitigação desses riscos (CBIC, 2016, p. 38).

Nessa perspectiva, aponta-se figurar como um dos principais dilemas enfrentados na área a falta de saúde e segurança do trabalho e descumprimento das leis trabalhistas, demonstrando-se ser imprescindível o pensamento no *compliance* trabalhista como um pilar dessa reestruturação empresarial, em atenção aos direitos dos fundamentais dos trabalhadores, notadamente em relação a sua dignidade e garantia de um ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, preconizados nos artigos 225, 200 e 7º, incisos XXII e XXVIII, e 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal (CF).

Na implementação do *compliance* trabalhista, Carloto (2020, *passim*) destaca a importância do protagonismo da alta administração e a observância aos princípios fundamentais previstos na Carta Magna, além dos próprios ao Direito do Trabalho, como o protetivo e da primazia da realidade, além de destacar a necessidade de adequação à legislação trabalhista, normas regulamentadoras e às regras internas, para efetividade do programa.

Carloto (2020, p. 33 e 34) assinala como ferramentas de um programa de integridade trabalhista, entre outras, a existência de regulamentos empresariais trabalhistas, o registro de cumprimento da lei, relatório e avaliações de desempenho, e de impacto de proteção de dados pessoais, além das práticas preventivas independentes e transparentes de *know your costumer* – conheça seu cliente, e *know your employee* – conheça seu empregado.

No contexto apresentado, atua o *compliance* na construção civil como instrumento de prevenção, mitigação e detecção de riscos, especialmente relacionados a atos ilícitos dos *stakeholders*, prestadores e trabalhadores terceirizados, contribuindo com a boa imagem e reputação da empresa.

4 TERCEIRIZAÇÃO DO SERVIÇO DE MÃO DE OBRA NA CONSTRUÇÃO CIVIL

A terceirização consiste na relação de prestação de serviços específicos desempenhada por uma pessoa jurídica de serviços privados, denominada prestadora, em benefício de terceiro, pessoa física ou jurídica que toma os serviços.

O instituto da terceirização tem sido cada vez mais utilizado no âmbito da construção civil, visto que, como sinalizam Silva e Oscar (2019, p. 59), com o crescimento do setor os construtores passaram a optar pela utilização da mão de obra terceirizada nos canteiros de obra, promovendo a fragmentação do mercado com um

grande número de empresas de pequeno e médio porte com especialização em serviços específicos.

Diante do cenário apresentado, aborda-se no presente capítulo as principais nuances de responsabilidade para as tomadoras na terceirização dos serviços, com destaque ao ramo da construção civil.

4.1 O instituto da terceirização e a responsabilidade do contratante

No Brasil, com o advento das Leis Federais n.º 13.429/2017 (Lei da Terceirização), e n.º 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a terceirização dos serviços passou a ser possível em relação a qualquer atividade exercida pela contratante, inclusive a sua atividade-fim.

O entendimento ratificado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do Recurso Extraordinário 958.252/MG, firmou-se a seguinte tese no Tema de Repercussão Geral 725: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

A despeito da possibilidade da terceirização das atividades, possibilitada até mesmo a quarteirização por permissiva do §1º, do artigo 4º-A, da Lei da Terceirização, observa-se que não se exime a contratante, tomadora do serviço, de responsabilidades decorrentes do contrato, sendo necessário o cumprimento de uma série de regras que garantam a retidão da contratação, estando, inclusive, sujeita a multas pelo descumprimento do disposto na norma (art. 19-A).

Inicialmente, necessária a averiguação das características da empresa contratada a fim de que se garanta o preenchimento dos pressupostos legais, notadamente ser a prestadora uma pessoa jurídica com capacidade econômica compatível com a função a ser desempenhada (artigo 4º-A da Lei da Terceirização).

Quanto ao requisito da natureza jurídica, proeminente o fato de que o prestador deve ser pessoa jurídica de direito privado, vedando-se a contratação de Microempreendedores Individuais (MEI) não enquadrados no rol do artigo 44 do Código Civil (CC), sob pena de caracterização de vínculo empregatício (artigo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), e de Sociedades Simples, que não se moldam as exigências do artigo 4º-B da Lei da Terceirização.

A capacidade econômica compatível com a execução não se confunde com o capital social mínimo da empresa, posto que a exigência se relaciona com a garantia de exequibilidade do contrato, ou seja, da possibilidade do contratante cumprir com todas as obrigações assumidas em decorrência do contrato, seja em relação aos seus funcionários, encargos fiscais, execução da obra, entre outros.

Nesse sentido, importante que a pactuação do preço do serviço tenha compatibilidade com o custo da operação e que inexista passivo que importe em risco ao inadimplemento contratual, consoante Orientação n.º 19 da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho, do Ministério Público do Trabalho (CONAFRET).

Nota-se que o *status* da capacidade econômica, pode ser, inclusive, alterado no curso da relação contratual, demandando a verificação contínua do tomador frente a possibilidade de perda da condição que implique na invalidade superveniente do contrato, com caracterização de vínculo com os trabalhadores intermediários, caso não se adotem iniciativas de readequação do preço do serviço, a exigência do cumprimento das obrigações contratuais ou a promoção de resolução do contrato, como dispõe a Orientação n.º 20 da CONAFRET.

Deve ser verificada, ainda, a efetiva transferência da atividade escopo do contrato, que deve ser realizada com autonomia pela contratada, sob pena de possível desvirtuamento da prestação, configurando-se uma intermediação ilícita de mão de obra, igualmente resultando no reconhecimento de vínculo com os trabalhadores (Orientação n.º 16 da CONAFRET).

Nesse cenário, ainda que haja, em alguns casos, possibilidade de direito regressivo por eventuais perdas da contratante lesada, a não observância do preenchimento e acompanhamento dos requisitos legais e da idoneidade financeira da contratada importa em diversos riscos e ônus à tomadora, com dispêndio de tempo, recursos e energia.

Consoante artigo 5º-A da Lei da Terceirização, acrescenta-se ser vedada a utilização dos trabalhadores em atividades distintas do objeto da contratação (§1º), a responsabilidade da contratante na garantia de condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores (§3º), e a responsabilidade subsidiária da contratante por eventuais descumprimentos das legislações trabalhista e previdenciária pela contratada (§5º), seguindo a disciplina da Súmula n.º 331, item IV, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Carloto (2020, p. 123 e 124), sobre a constituição de passivo às tomadoras, ressalta:

Há muito passivo para as tomadoras, na terceirização, em decorrência de falta de fiscalização e análise prévia do cliente, já que muitas vezes as empresas prestadoras não efetuam corretamente os depósitos do FGTS e não repassam os recolhimentos à Previdência, além de não pagarem horas extras ou outros direitos trabalhistas a seus empregados.

A formulação dos contratos de prestação de serviços, portanto, devem ser precedidos de uma análise prévia das imposições legislativas e condição da empresa parceira, observados os requisitos da Lei de Terceirização, aliados à existência de disposições claras acerca dos deveres e obrigações das partes, com destaque à apresentação pela contratada de documentação que comprove o cumprimento de suas obrigações trabalhistas e previdenciárias, cautelas que devem seguir durante todo o curso da contratualidade.

Destaca-se que a responsabilização da tomadora pode se dar em caráter solidário com a prestadora, caso constatados atos ilícitos promovidos por ambas as partes. Nesse sentido, discorre Carloto (2020, p. 125):

Já na prática de ato ilícito ambas respondem solidariamente, tanto em caso de terceirização ilícita como por um acidente de trabalho dentro da tomadora, a qual é responsável pelo meio ambiente de trabalho e ambas são solidariamente responsáveis pelos danos causados à saúde e à integridade física e moral dos trabalhadores, como pela prática de assédio moral ou sexual dentro da mesma, pelos seus prepostos, inteligência dos artigos 932, III, 933 e 942 do Código Civil de 2002. A justiça do trabalho vem condenando já, por falta de compliance trabalhista, a tomadora, em indenização por danos morais coletivos por contratar empresas prestadoras de serviços inidôneas e não fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas a favor dos empregados terceirizados.

Como exemplo, apresenta Carloto (*loc. cit.*) o entendimento do TST no julgamento do Recurso de Revista 185300-89.2009.5.02.0373, que manteve a condenação da recorrente por dano moral coletivo, considerando conduta ilícita a não fiscalização pela contratante das empresas terceirizadas no tocante ao adimplemento dos encargos trabalhistas, resultando na continuidade da violação das normas trabalhistas e aumento das demandas judiciais, em contrariedade ao princípio da valorização social do trabalho e prejuízo a duração razoável do processo.

Extrai-se o dever de os contratantes atuarem direta e ativamente no combate a precarização das relações de trabalho e ao assédio moral em relação aos trabalhadores da empresa terceirizada.

Sobre a temática, a auditora fiscal do trabalho Odete Cristina Pereira Reis, em exposição sobre o Trabalho Seguro na Terceirização promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3, 2018), apresenta dados divulgados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), apontando que os trabalhadores terceirizados ficam em média 50% menos tempo nas empresas, têm jornada semanal maior e são os principais alvos de acidentes de trabalho típicos.

A auditora aborda, ainda, levantamento realizado pelo pesquisador Victor Filgueiras, entre os anos de 2010 e 2014, que considerando os dez maiores casos de resgate de trabalho em condições análogas à escravidão, verificou que mais de 80% dos trabalhadores resgatados eram terceirizados.

Nesse cenário, observa-se que os deveres dos contratantes na terceirização ultrapassam o caráter vinculativo do próprio contrato com a outra parte, que, notadamente pela responsabilidade social, necessitam atuar na fiscalização do prestador contratado, especialmente no que se refere à garantia dos direitos dos trabalhadores constitucionalmente previstos.

Ademais, ser vinculado a casos de descumprimento das normas trabalhistas, condenações por eventos de assédio moral e ser relacionado a situações de trabalho análogo à escravidão, importam em prejuízo direto e proeminente à imagem da empresa perante a sociedade no geral, o que salienta a importância da efetivação da cultura de conformidade na organização.

4.2 Especificidades da terceirização na construção civil

Barros (2022, p. 7 e 8) expõe como vantagens da terceirização na construção civil: a qualidade nos serviços secundários, considerando a especialização das terceirizadas em serviços específicos; a otimização e redução de custos, dado que a maior qualidade dos serviços reduz retrabalhos e desperdícios; a maior agilidade na produção; a priorização de investimentos, pela possibilidade de dar foco a outras atividades; aumento da produtividade, desde que seja realizada uma análise cuidadosa na terceirização; e a redução de custos operacionais, pontuando a

desnecessidade de seleção de mão de obra, redução de gastos com capacitação e encargos trabalhistas.

A despeito dos diversos benefícios apresentados pela terceirização na construção civil, há também desvantagens que podem ser verificadas, dentre as quais Barros (2022, p. 9) destaca: i) a necessidade de fiscalização rigorosa da execução, especialmente em relação ao cumprimento do objeto contratado; ii) o risco de contratação de empresa não qualificada, principalmente por visar o preço mais baixo quando da contratação; iii) as demissões e rotatividade de funcionários, o que causa distanciamento e atrapalha no trabalho em conjunto; iv) a existência de dúvidas sobre a legislação, sendo necessário que o processo seja bem realizado com assessoramento jurídico, evitando problemas com ações trabalhistas ou com o Ministério do trabalho; v) a corrupção, podendo ser dada preferência a contratação de determinada terceirizada por funcionário da empresa contratante em troca de agrados pessoais.

Na sequência, o estudo indica o que seriam, segundo Barthélemy (2004 *apud* BARROS, 2022, p. 9 e 10), os sete pecados capitais na base do fracasso dos projetos na terceirização, como: a terceirização de atividades que não deviam o ser, a seleção da prestadora errada, a redação contratual pobre, subestimar questões de pessoal e custos ocultos da terceirização, a perda de controle da atividade terceirizada e deixar de planejar uma estratégia de saída.

Considerando o apresentado, delimitam-se cautelas especiais que devem ser observadas na terceirização dos serviços de mão de obra na construção civil.

A princípio, destaca-se que a despeito da pluralidade de empresas prestadoras de serviços disponíveis, nem sempre a relação de custo e qualidade reflete em boas escolhas da empresa tomadora, fazendo-se necessário verificar os riscos da contratação, a qualificação dos serviços e dos colaboradores da prestadora, bem como sua idoneidade financeira.

A atratividade do preço baixo ou mais acessível não pode ser o único fator considerado na contratação, ao passo que a realização de uma boa escolha, devidamente gerenciada, traz benefícios com a entrega de um melhor serviço, menos problemas de construções e de pós-obra, bem como mitigação de riscos com responsabilizações civis e trabalhistas.

Ademais, a gestão de qualidade nas obras é basilar para a esmerada e satisfatória prestação dos serviços na construção, seja entre as partes envolvidas na

terceirização, ou entre a tomadora e o dono da obra, tendo em vista que a sua responsabilidade pelo andamento e entrega da obra continua.

Nesse sentido, a empresa tomadora deve não só acompanhar a obra continuamente, mas promover a validação dos serviços, indicando caso estes não estejam sendo realizados com a adequação e qualidade esperadas.

Frisa-se que, conforme já explanado, a adequação esperada não se limita ao andamento da execução dos serviços, devendo sobremaneira ser observado o cumprimento da prestadora às legislações trabalhistas e todas as obrigações atinentes aos trabalhadores envolvidos na prestação.

Para o setor da construção civil, deve dar-se atenção à garantia de um ambiente de trabalho seguro e ao cumprimento das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, notadamente à NR 01, que versa sobre as disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais, e à NR 18, que estabelece condições e o ambiente de trabalho na indústria da construção.

Tal atenção prioritária é justificada por estar o setor da construção civil entre os com mais riscos de acidente de trabalho, sendo o primeiro do país no quesito de incapacidade permanente, o segundo em mortes e o quinto em afastamentos superiores a 15 dias (ANAMT, 2019).

Memora-se que a tomadora é também responsável pela garantia das condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores que prestam serviços em seu benefício, respondendo solidariamente pelos acidentes de trabalho, com alicerce no direito civil, observados os artigos 927 e 942 do CC, 157 da CLT e 7º, inciso XXVIII, da CF, conforme já se manifestou o TST na apreciação do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 79-78.2018.5.14.0051.

No que toca a responsabilidade pelo treinamento da mão de obra, esta continua sendo da contratada, conforme artigo 4º-C da Lei da Terceirização, todavia, à tomadora também compete acompanhar de perto e zelar pelo cumprimento das normas de saúde e segurança, com possibilidade de ser responsabilizada por eventuais desconformidades com a legislação.

Outro ponto extremamente relevante acerca da terceirização na construção civil é a necessária postura ativa contra a precarização do trabalho e no combate ao trabalho análogo à escravidão.

Destaca-se o fato de que o setor é um dos com as maiores fontes de trabalho análogo à escravidão no Brasil, com destaque aos trabalhadores pedreiros e

serventes de obras, que representaram, respectivamente, 2,1% e 2,64%, entre as ocupações mais frequentes entre os resgatados, como apontam dados compilados no período de 2002 a 2022 pelo Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas.

Nessa perspectiva, salienta-se que a busca pela otimização da atividade não pode ser interpretada como aval para uma atuação deliberadamente ilícita, de maneira especial em relação aos seus deveres trabalhistas, sob pena de caracterização da prática do *dumping* social, que consiste em “uma prática das empresas que, mediante o descumprimento de obrigações trabalhistas, conseguem promover uma concorrência desleal, já que minimizam os custos e maximizam os lucros” (FRANÇA; TILKIAN, 2023).

Abordam França e Tilkian (2023), que a utilização do conceito de *dumping social* tem sido utilizado pela Justiça Trabalhista, inclusive, na defesa ao arbitramento de danos de natureza coletiva, com condenações superiores às simples por reclamatórias, sendo aspecto que demanda cautela dos contratantes.

Em outra perspectiva, dada a alta rotatividade de trabalhadores em decorrência da terceirização, aliada a indispensabilidade do tratamento de documentações desses terceiros, desponta a obrigação da tomadora adequar seus procedimentos internos de tratamento dos dados pessoais manejados, considerada a disciplina da Lei Federal n.º 13.709/2018, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Ressalta-se que a responsabilidade do contratante, por força da LGPD, é solidária por danos causados em decorrência de atos da empresa, não se confundindo com a responsabilização trabalhista.

Diante das particularidades observadas as relações de terceirização na construção civil, imprescindível a elaboração de contratos completos, claros e efetivos, capazes de abarcar tais especificidades e garantir segurança jurídica às partes, bem como da estruturação de uma frente para detecção, prevenção e gerenciamento de eventuais riscos, com o devido assessoramento jurídico.

Conforme aponta Barros (2022, p. 10) “terceirizar não é abdicar”, e de maneira singular na construção civil, manifesta-se a relevância do acompanhamento e garantia da retidão de todos os processos e áreas.

5 O COMPLIANCE COMO INSTRUMENTOS DE PREVENÇÃO E MITIGAÇÃO DE RISCOS NAS EMPRESAS TOMADORAS NA CONSTRUÇÃO CIVIL

Considerado o estudo realizado, nota-se que as tomadoras de serviços de mão de obra enfrentam, especialmente, problemas e desafios relacionados a: i) busca por mão de obra qualificada e prestada por empresas idôneas; ii) necessidade de elaboração de contratos que contemplem as especificidades da terceirização; iii) corrupção e necessidade de fiscalização constante da regularidade e qualidade dos serviços; iv) necessidade de adequação a legislações e normas regulamentadoras específicas, com ênfase as normas de segurança e saúde do trabalho na prevenção de acidentes; v) combate à precarização das relações de trabalho, com atenção ao cumprimento de obrigações trabalhistas e enfrentamento às condições de trabalho análogas à escravidão; vi) rotatividade de mão de obra e tratamento de dados pessoais de terceiros.

Nesse sentido, apresenta-se no presente tópico indicações do uso das ferramentas de *compliance* visando a detecção, prevenção e mitigação de riscos pelas empresas tomadoras.

5.1 Mapeamento e gestão de riscos

O mapeamento consiste na análise dos riscos envolvidos na atividade empresarial. Seguindo as diretrizes da ISO 31000, costuma-se segmentá-los em estratégicos, operacionais e financeiros, relacionados a eventos internos e externos, divididos nos tipos ambiental, social, tecnológico, financeiro ou macroeconômico, e legal ou de conformidade (NEVES; FIGUEIROA; FERNANDES, 2021, p. 26),

Para elaboração de uma matriz fiel aos riscos da empresa é necessário o mapeamento dos processos, relativos as rotinas e procedimentos de cada área, constatando falhas, quebras de legislação e sua frequência, possibilitando a identificação da gravidade de cada caso e o desenho de posteriores controles correlatos (ASSI, 2018 *apud* SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 84 e 85).

Aplicado às empresas tomadoras de serviços na construção a ferramenta é útil para verificar possíveis riscos e viabilidade da terceirização, nas questões: ambientais, com análise dos procedimentos para obtenção e certificação de existência de licenças para as obras e estudo de aplicação consciente de recursos; sociais, quanto aos

direitos dos trabalhadores terceirizados; tecnológicas, envolvendo o tratamento de dados pessoais e fluxo informacional da atividade transferida; financeiras, quanto aos impactos econômicos da terceirização, seja para sua subsistência ou em decorrência da constituição de passivos; e legais, pelo levantamento e acompanhamento da conformidade da terceirizada.

5.2 Due diligence e Background Cheks: busca por mão de obra qualificada e prestadores idôneos

O *due diligence*, também conhecido como *background check* ou *know your costumer*, consiste em um procedimento de triagem nos processos de contratações de terceiros, sendo uma análise que objetiva conhecer os seus antecedentes mais profundamente, evitando multas, sanções e outros passivos, e reduzindo riscos de corrupção, visando o relacionamento com empresas íntegras (CARLOTO, 2020, p. 121 e 122; SIBILLE; SERPA, 2019; LEC, 2020 *apud*. CAMPIOL, 2021).

A análise e tomada de diligência apropriadas na contratação de prestadores de serviços é prevista no artigo 5º, inciso XIII, alínea “a”, do Decreto n.º 11.129/2022, e deve ser observada tanto antes como durante o curso contratual.

As empresas tomadoras, nesse sentido, podem utilizar as ferramentas de diligência na mitigação e prevenção de riscos envolvidos na terceirização, por meio de: verificação da possibilidade de terceirização; estabelecimento de critérios para seleção da prestadora; análise da documentação da empresa antes da contratação, como contrato social e certidões negativas; verificação da documentação dos funcionários, que incluem documentos de registros, certificados de normas regulamentadoras/comprovantes de treinamentos e atestados de saúde ocupacional; comprovação de regularidade fiscal e de pagamento das obrigações trabalhistas; e análise da documentação específica, como PPRA, PCMSO e CCT (CAMPIOL, 2021; SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 677).

Além disso, indica-se a realização de um estudo reputacional da empresa contratada e sua capacidade financeira, técnica e estrutural para realização dos serviços, qualificação da mão de obra empregada e análise de serviços anteriores, bem como acerca da existência de demandas judiciais e administrativas contra a prestadora, especialmente que envolvam matéria trabalhista, exploração de mão de obra análoga à escrava ou infantil, e verificação da higidez do quadro societário, com

foco na detecção de riscos que viabilizem estratégias contratuais, ou que justifiquem a não contratação.

5.3 *Compliance* contratual e gestão de contratos: elaboração de contratos adequados à terceirização

Conforme apontam Bonamigo e Rodrigues (2021, p. 10), um programa de *compliance* que compreenda a responsabilidade social da corporação demanda a adoção de medidas nas fases pré-contratual e na elaboração do contrato, com a inserção de cláusulas que resguardem expectativas de comportamento das partes.

Partindo dessa perspectiva, a *due diligence* e negociação pré-contratual são etapas da conformidade contratual em que deve se deixar claro os termos da contratação, política anticorrupção e de conformidade da tomadora, e ser apresentado à prestadora as diretrizes do código de conduta e ética da contratante, vinculando contratualmente a contratada e os terceiros a si relacionados ao cumprimento das normas internas da tomadora.

Na elaboração do contrato devem ser consideradas as cláusulas de ESG (*Environmental, Social and Governance*) relacionadas a boas práticas de governança corporativa que pautam uma atuação empresarial mais sustentável com responsabilidade ambiental e social (BLANCHET, 2021, p. 73).

Tocante à governança corporativa, as tomadoras podem incluir diretrizes de canais de denúncias, política de proteção de dados e de combate à corrupção. Na seara ambiental, destaca-se o uso consciente dos materiais da obra evitando desperdícios e dando correta destinação aos resíduos, e a execução dos serviços de modo que gerem menor impacto ambiental. O aspecto social tem grande relevância, destacando-se o estabelecimento de obrigações às prestadoras que protejam os direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente os atinentes à sua integridade física, liberdade, dignidade e recebimento dos valores devidos.

A governança continua no curso contratual, com o acompanhamento do cumprimento em conformidade com a política da tomadora, aliado à auditoria, monitoramento e aplicação de penalidades previstas no contrato e na legislação.

5.4 Código de conduta e políticas específicas, comunicação e treinamento: combate a corrupção e análise da conformidade

Conforme dispõe o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBCG, 2017 *apud*. SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, p. 94), o código de conduta traduz os princípios éticos e valores da organização, que devem ser comunicados com clareza e orientar a atuação de todos ele deve focar em aspectos essenciais e disciplinar as relações internas e externas das organizações, que serão tratadas em minúcias em políticas próprias.

Nesse sentido, importa às empresas tomadoras estruturarem códigos de conduta que disciplinem a sua relação com as terceirizadas e seus subordinados, delimitando o comportamento esperado e as condutas inadmissíveis, com ênfase ao combate à corrupção e ilícitos, além de direcionar políticas específicas que devem ser observadas na relação e penalidades por transgressões.

Em se tratando das políticas específicas, aponta-se como uma aplicação possível a criação de políticas de gerenciamento de obras, com delimitação de diretrizes para execução dos serviços no que se refere a qualidade esperada, observância de prazos e procedimentos pré-definidos, requisitos para avaliação da prestação e aprovação dos serviços, no intuito de não ser perdido o controle da obra e manter-se uma boa qualidade do serviço prestado.

Também podem ser criadas políticas que disciplinem a responsabilidade da prestadora em caso de desvios de conduta, danos e ilícitos cometidos por seus subordinados, vinculadas ao contrato de prestação.

A regras internas da empresa não devem estar limitadas ao plano existencial, sendo imprescindível a sua disseminação para conhecimento da prestadora e trabalhadores vinculados, por meio de canais de comunicação efetivos e pelo oferecimento de treinamentos que habilitem os *stakeholders* ao conhecimento e observância das normas.

O emprego dessas ferramentas oportuniza que a prestação de serviços ocorra em conformidade com o padrão ético da tomadora e a imposição de penalidades por inadequações, afinal, não seriam possíveis penalidades não previstas ou conhecidas pelo terceiro infrator.

5.5 Sistema de Gestão de Compliance de SSMA: prevenção de acidentes

A Gestão de *Compliance* de Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional e Meio Ambiente (SSMA) se relaciona com o cumprimento dos procedimentos e exigências legais de SSMA pela empresa e por seus fornecedores, para identificação, avaliação, prevenção e mitigação dos riscos de perdas e acidentes considerando tanto a legislação como normas, procedimentos e padrões internos de SSMA, o sistema pode ser integrado ao programa de *compliance* da organização ou incorporado em um comitê próprio (TARAGANO; BORN, 2021, *passim*).

Para as empresas tomadoras na construção civil, destaca-se a avaliação dos riscos de perdas e acidentes na execução dos serviços terceirizados, viabilizando a adoção de medidas de prevenção e mitigação, e a constante atualização acerca das exigências legais relativas ao tema.

Nesse sentido, são aplicações importantes o monitoramento do cumprimento pela prestadora das normas relativas à higidez do ambiente de trabalho, saúde e segurança dos trabalhadores, como o fornecimento e utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), oferecimento de cursos de especialização, de normas regulamentadoras e treinamentos específicos, manutenção do ambiente limpo com destinação adequada dos resíduos produzidos.

Além disso, considerada a responsabilidade que recai também à contratante, esta deve colaborar com a manutenção e oferecimento de um ambiente probó, promovendo orientação sobre a política de SSMA da empresa, com disciplina, por exemplo, da destinação dos resíduos, da observância das normas regulamentadoras e penalidades pelo descumprimento das exigências.

A ferramenta se alia a criações de canais efetivos de denúncia, auditoria, monitoramento, comunicação e treinamento dos colaboradores.

5.6 Auditoria trabalhista, canais de denúncia e investigação: combate à precarização nas relações de trabalho

A auditoria trabalhista consiste no “procedimento de análise de documentos, rotinas, realização de cálculos e conferências, objetivando a conformidade com a legislação vigente e melhoria de processos de uma determinada empresa” (SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 106).

Para as empresas tomadoras na construção civil a auditoria trabalhista se alia ao *due diligence* e à gestão de contratos com foco especial à verificação constante do cumprimento das normas trabalhistas pela empresa prestadora, através de análise e gestão documental, monitoramento *in loco* nas obras, verificação das condições de trabalho dos profissionais terceirizados, viabilizando a rápida detecção de possíveis desvios para adequação do programa de conformidade ou aplicação de penalidades.

Como ferramenta auxiliar, tem-se a criação de políticas específicas com delimitação de prazos para envio de documentações previdenciárias e trabalhistas, listagem das obrigações gerais das prestadoras em relação às condições de trabalho e segurança dos funcionários terceirizados.

A auditoria analisa o cumprimento das normas internas da empresa contratante pela terceirizada, o estudo sobre a segurança do ambiente com foco à ocorrência de acidentes e a verificação do cumprimento pelos profissionais diretos das normas relacionadas ao processo de terceirização.

Os canais de denúncia são “canais de recebimento de denúncias de condutas indesejáveis e em desconformidade com os padrões éticos da organização (*whistleblowing*)” (SILVA; PINHEIRO; BOMFIM, 2021, p. 102).

No combate à precarização das relações de trabalho, que vai desde a negativa de direitos básicos, como percepção de salário adequado, até situações extremas como submissão à trabalho escravo, infantil e episódios de assédio moral e sexual, preponderante a existência de canais de denúncia oferecidos pelas tomadoras abertos aos trabalhadores, com ampla divulgação e que seja capaz de proteger o denunciante.

Recebidas as denúncias cabe a tomadora promover a devida investigação, e, caso confirmadas as acusações tomar as medidas cabíveis de acordo com cada caso, em postura ativa na proteção e efetivação dos direitos dos trabalhadores.

5.7 Boas práticas de proteção de dados: conformidade no tratamento de dados

Segundo Santos *et. al.* (2020, p. 336) “os programas de *compliance*, naturalmente, já estão e continuarão sendo afetados pela LGPD, tendo em vista a inerente necessidade de tratamento de dados pessoais em algumas situações”. Nesse sentido, faz-se necessário a adoção de boas práticas para que se evitem sanções e repercussões negativas à empresa pelo mau tratamento de dados.

Considerada a alta rotatividade de trabalhadores terceirizados e a necessidade de tratamento de dados pelas tomadoras, aponta-se como estratégias de conformidade a adoção de procedimentos, normas e políticas internas ao tratamento de dados dessas pessoas físicas, com controle de quem pode ter acesso às informações, e orientações de como os documentos e informações devem ser tratados e armazenados internamente, e, especialmente, os limites de seu compartilhamento com terceiros.

Além disso é aplicável a verificação de existência de autorização e consentimento expresso dos trabalhadores terceirizados ao tratamento e compartilhamento de seus dados, e exigir ou monitorar a adoção de boas práticas de tratamento e observância da legislação também pela prestadora, garantindo a conformidade de toda a cadeia.

5.8 Monitoramento e fiscalização

O monitoramento é um processo de avaliação da adequação e funcionamento do programa considerando todos os seus componentes instituídos para prevenção detecção e combate da ocorrência de atos lesivos (CGU, 2015 *apud*. CAMPIOL, 2021).

Recepcionadas todas as ferramentas e aplicações indicadas anteriormente, tem-se que o monitoramento e a fiscalização do programa de conformidade como aspecto essencial para verificação da efetividade das medidas adotadas pelas tomadoras, verificando sua observância pelos prestadores e trabalhadores, o monitoramento deve ser realizado de maneira periódica, com exposição das conclusões extraída e direcionamento das adequações necessárias no programa visando seu constante aprimoramento.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo apresentou uma análise das aplicações do programa de *compliance* às empresas tomadoras de serviços na construção civil, com o objetivo de detectar, prevenir e mitigar os riscos advindos da terceirização, partindo-se da contextualização do tema e levantamento dos potenciais problemas.

Os objetivos estabelecidos para o presente estudo foram alcançados, sendo demonstrada a contextualização do tema do *compliance*, sua relação com a governança corporativa, sua aplicação na construção civil, o instituto da terceirização no setor e a integração das duas temáticas.

Verificou-se que existem ferramentas do *compliance* que possibilitam a prevenção, mitigação e detecção de riscos na terceirização para as tomadoras na construção, com destaque aos processos de *due diligence* e monitoramento dos prestadores no cumprimento das regras laborais, sendo imprescindível a integração de todos seus os setores e *stakeholders*, e da alta administração que é espelho para os demais, em esforço mútuo para promover a mudança da cultura organizacional.

O *compliance* se apresenta como meio efetivo não só para detectar, prevenir, mitigar e corrigir riscos, mas também na materialização de direitos fundamentais, sociais e ambientais, que importam a toda a coletividade, com destaque a cobrança, educação e orientação dos colaboradores e parceiros, afinal os programas não têm viés punitivista, mas de correção e prevenção de riscos.

Considerando que as empresas têm especificidades que devem ser consideradas para estruturação dos procedimentos de conformidade e a atualidade da discussão, encontrou-se como dificuldade a raridade de estudos e doutrinas sobre a estruturação no setor específico.

A implementação dos programas de conformidade nas tomadoras se alinha para a proteção e fortalecimento dos maiores ativos da empresa que são sua reputação, pela promoção de uma cultura que inspire credibilidade e confiança da sociedade, e o patrimônio pessoal da equipe, pela consequente melhora no ambiente de trabalho e promoção dos direitos dos trabalhadores.

Recomenda-se o estudo da aplicação dos programas de conformidade nos diversos setores do mercado em empresas que pretendem estar em acordo, bem como o aprofundamento acerca das ferramentas e práticas de integridade propostas, como meio de promoção de direitos e otimização da imagem e credibilidade das empresas.

REFERÊNCIAS

AFONSO, Túlio Augusto Tayano. Da necessidade do compliance trabalhista. In: MARTINS, Sergio Pinto (coord.). **Compliance no direito Trabalhista** (coleção compliance; v.6). São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MEDICINA DO TRABALHO. **Construção civil está entre os setores com maior risco de acidentes de trabalho**. São Paulo, 30 abr. 2019. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2019/04/30/construcao-civil-esta-entre-os-setores-com-maior-risco-de-acidentes-de-trabalho/>. Acesso em: 11 nov. 2023.

BARBOSA, Annie Marcelle Marçal de Lima Barbosa. O programa de compliance como ferramenta apta a assegurar o direito fundamental ao meio ambiente do trabalho digno. **Jus.com.br**. [S. l.]. 14 out. 2021. Disponível em: <https://julianadato.jusbrasil.com.br/artigos/207136251/compliance-trabalhista-e-a-lei-12846-13>. Acesso em: 24 nov. 2023.

BARROS, Stefany Queiroz de Souza. A terceirização na construção civil. **Revista Científica Semana Acadêmica**, Fortaleza, v. 10, n. 000221, 02 mai. 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.35265/2236-6717-221-12034>. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/artigo/terceirizacao-na-construcao-civil>. Acesso em: 11 nov. 2023.

BELMIRO, Tânia. **Bússola de gestão para a construção civil**. 1. ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2018. *E-book*. Acesso restrito via Plataforma Biblioteca Virtual.

BENTO, Rafael Tedrus; SILVA, Vinicius Medeiros Rossi da. LGPD e terceirização de mão de obra. **Migalhas**. [S. l.]. 7 ago. 2019. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/308104/lgpd-e-terceirizacao-de-mao-de-obra>. Acesso em: 24 out. 2023.

BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho. Compliance. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coord.). **Manual de compliance**. 3. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2021. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

BLANCHET, Gabriela Alves Mendes. ESG: *environmental, social, and Governance*. In: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coord.). **Manual de compliance**. 3. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2021. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

BONAMIGO, Heloisa Fuhr; RODRIGUES, Mariana Santos. Contratos empresariais e compliance. Contratos empresariais e compliance: da autorregulação à credibilidade. **Revista de Doutrina Jurídica**, Brasília, DF, v. 112, n. 00, p. e021012, 2021. DOI: 10.22477/rdj.v112i00.718. Disponível em: <https://revistajuridica.tjdft.jus.br/index.php/rdj/article/view/718>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 11.129, de 11 de julho de 2022**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Brasília, DF, Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm. Acesso em: 28 out. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF, Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 14 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.846 de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, DF, Presidência da República, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm#art7viii. Acesso em: 28 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 06 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 06 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF, Presidência da República, 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 11 nov. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão Geral no RE 958252**. RECURSO EXTRAORDINÁRIO REPRESENTATIVO DE CONTROVÉRSIA COM

REPERCUSSÃO GERAL. DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. CONSTITUCIONALIDADE DA “TERCEIRIZAÇÃO”. ADMISSIBILIDADE. OFENSA DIRETA. VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA (ART. 1º, IV, CRFB). RELAÇÃO COMPLEMENTAR E DIALÓGICA, NÃO CONFLITIVA. PRINCÍPIO DA LIBERDADE JURÍDICA (ART. 5º, II, CRFB). CONSECUTÓRIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA (ART. 1º, III, CRFB). [...] Relator: Min. Luiz Fux, 30 de agosto de 2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur410691/false>. Acesso em: 12 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13. Região). **Agropecuária, construção civil e carvoarias são maiores fontes do trabalho análogo à escravidão**. 28 jan. 2022. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/perfil-trabalhadores-da-agropecuaria-pecuaria-construcao-civil-e-de-carvoarias-foram-os-mais-resgatados-de-condicoes-analogas-a-escravidao-no-pais>. Acesso em: 11 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **NJ Especial – 5º Painel: Trabalho Seguro na Terceirização**. 31 ago. 2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-2013-5o-painel-trabalho-seguro-na-terceirizacao>. Acesso em: 11 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 185300-89.2009.5.02.0373**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO ANTES DA LEI N.º 13.015/2014. QUANTUM ARBITRADO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. [...]. Relator: Min. Luiz José Dezzena da Silva, 29 mai. 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0185300&digitoTst=89&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0373&submit=Consultar>. Acesso em: 11 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 79-78.2018.5.14.0051**. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE DO EMPREGADO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. [...]. Relator: Min.^a Dora Maria da Costa, 19 jun. 2020. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000079&digitoTst=78&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=14&varaTst=0051&submit=Consultar>. Acesso em: 30 nov. 2023.

CÂMARA BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO. **Guia de Ética e Compliance para Instituições e Empresas do Setor da Construção**. Brasília, 2016. Disponível em: https://cbic.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Etica_e_Compliance_Volume_I_2016.pdf. Acesso em: 11 nov. 2023.

CAMPIOL, Laura Gabriela. **Proposta de implantação da compliance: estudo de caso em uma indústria da construção civil**. 2021. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) – Universidade de Caxias do Sul – UCS, Caxias do Sul, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/11338/10678>. Acesso em: 22 out. 2023.

CARLOTO, Selma. **Compliance trabalhista**. 2. ed. ampl., atual. São Paulo: LTr, 2020. *E-book*. Disponível em: <http://vlex.com.br/source/compliance-trabalhista-ampliada-e-atualizada-2a-edi-o-36076>. Acesso em: 30 set. 2023.

CARVALHO, Itamar; ABREU, Bruno Cesar Almeida de; TAKAKI, Eloá Buzatto. Programas de Compliance: o programa de integridade. *In*: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coord.). **Manual de compliance**. 3. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2021. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

FACHINI, Tiago. Compliance de contratos: o que é, importância e aplicação. **ProJuris**. [S. l.]. 4 ago. 2021. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/compliance-de-contratos/>. Acesso em: 12 nov. 2023.

FERRAZ, Nelson Newton. **Guia da construção civil**. 1. ed. São Paulo: Oficina de Textos, 2019. *E-book*. Acesso restrito via Plataforma Biblioteca Virtual.

FRANÇA, Matheus Filipe de Moraes Sousa; TILKIAN, Maria Beatriz Ribeiro Dias. **Compliance trabalhista no combate ao dumping social**. Consultor Jurídico. [S. l.]. 23 mar. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-mar-23/francae-tilkian-compliance-trabalhista-medida-salutar/>. Acesso em: 11 nov. 2023.

LAMBERT, Soraya Galassi. Compliance trabalhista. *In*: MARTINS, Sergio Pinto (coord.). **Compliance no direito Trabalhista** (coleção compliance; v.6). São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. Compliance no âmbito trabalhista. *In*: MARTINS, Sergio Pinto (coord.). **Compliance no direito Trabalhista** (coleção compliance; v.6). São Paulo: Thomson Reuters, 2020.

MAURICIO, Diego. **O papel das NRS na construção civil**. 2021. Trabalho de conclusão de curso (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Universidade do Sul de Santa Catarina – Unisul, 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/17467>. Acesso em: 06 nov. 2023.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Orientações da coordenadoria nacional de combate às fraudes as relações de trabalho – CONAFRET**. [S. l.]. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/orientacoes-da-coordenadoria-nacional-de-combate-as-fraudes-nas-relac-eos-de-trabalho-conafret/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 12 nov. 2023.

NEOWAY. **Compliance na construção civil: quais benefícios oferece para os negócios?** NEOWAY. [S. l.]. 13 jun. 2022. Disponível em: <https://blog.neoway.com.br/compliance-na-construcao-civil/>. Acesso em: 21 out. 2023.

NEVES, Edmo Colnaghi; FIGUEIROA, Caio Cesar; FERNANDES, Nelson Ricardo. Gestão de Riscos. *In*: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coord.). **Manual de compliance**. 3. ed.

rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2021. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

OBSERVATÓRIO DA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO E DO TRÁFICO DE PESSOAS. **SmartLab**. [S. l.]. Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhoescravo/localidade/0?dimensao=perfilCasosTrabalhoEscravo>. Acesso em: 29 nov. 2023.

PEREIRA, Ana Flávia Azevedo; CARVALHO, André Castro; GIRON, Vinicius de Freitas. Cultura Organizacional em Compliance: implantação, gestão, monitoramento e revisão de programas de compliance. *In*: NOHARA, Irene Patrícia Diom; ALMEIDA, Luiz Eduardo de (coord.). **Coleção Compliance**. v. X. São Paulo: Thomson Reuters, 2021.

SANTOS, Ingrid Bandeira; SERRAGLIO, Lorena Pretti; FREIRE, Rodrigo; MALUF, Thais. Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais no Programa de Compliance. *In*: FRANCO, Isabel (org.). **Guia Prático de Compliance**. 1. ed. Rio de Janeiro, Forense, 2020. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

SILVA, Carolina Pereira Félix da; OSCAR, Luiz Henrique Costa. Recomendações de Gestão da Qualidade na Terceirização de Serviços na Construção Civil. **Boletim do Gerenciamento**, [S.l.], v. 7, n. 7, p. 59-68, jun. 2019. ISSN 2595-6531. Disponível em: <https://nppg.org.br/revistas/boletimdogerenciamento/article/view/378>. Acesso em: 6 nov. 2023.

SILVA, Fabrício Lima; PINHEIRO, Iuri; BOMFIM, Vólia. **Manual do Compliance Trabalhista – teoria e prática**. 2. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Editora JusPodivm, 2021.

SILVA, Wellington de Oliveira. **O compliance na gestão privada: uma análise das práticas empresariais de compliance no setor de construção civil da Paraíba**. 2022. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Gestão Pública) – Universidade Federal da Paraíba – UFPB, João Pessoa, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/28711>. Acesso em: 21 out. 2023.

SILVEIRA, Taiana. SSMA: O que é o Programa de Saúde, Segurança e Meio Ambiente? **Sienge**. [S. l.]. 9 jan. 2023. Disponível em: <https://www.sienge.com.br/blog/ssma-programa-de-saude-seguranca-e-meio-ambiente/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

SINGILLO, Regina Celi. Questão de Compliance: Gestão de riscos na terceirização de atividades. **KSADV**. [S. l.]. 4 mai. 2023. Disponível em: <https://ksadv.adv.br/gestao-de-riscos-na-terceirizacao-de-atividades/>. Acesso em: 22 out. 2023.

TARAGANO, José; BORN, Maurício. Saúde, segurança e meio ambiente (SSMA). *In*: CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio (coord.). **Manual de compliance**. 3. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2021. *E-book*. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, aos meus pais Waldênia e Adriano que sempre foram nosso suporte, abrigo e proteção, com seu amor incondicional e esforço incansável para proporcionar uma boa educação e condição de vida, os amo infinitamente e me orgulho todos os dias de ter como pais pessoas que são exemplo de fé, coragem, amor e integridade.

Ao meu irmão Antônio Neto, que com sua paciência admirável sempre esteve comigo, me ajudou e respeitou meus momentos de estresse e insegurança, e que é minha certeza de que nunca vou estar só. Sua “princesinha” te ama e tem muito orgulho de você.

A minha família que sempre me amou, cuidou e ensinou com o exemplo da força, educação e fé do povo paraibano sobre empatia, respeito e amor ao próximo, vocês sempre vão ser meu eixo e norte.

Aos meus amigos que sempre me apoiaram e fortaleceram a caminhada, em especial a Lídia Maria que na outra ponta do país sempre esteve presente com seu amparo e amizade que foram e são essenciais nessa vida, obrigada por sempre.

As minhas queridas colegas de faculdade, vida e profissão, Camila Berto, Danielle Rayara, Gabriela Heiden, Leidiane Andressa e Letícia Samara, que fortaleceram, embelezaram e tornaram mais terna e alegre essa caminhada de conhecimento e amadurecimento, levo vocês no coração eternamente.

A todos que me ajudaram e incentivaram aos estudos, aos meus professores que são fonte inesgotável de inspiração e admiração, em especial ao meu orientador Prof. Gustavo Henrique De Sá Honorato, essencial para a conclusão deste trabalho.

De maneira singular, aos profissionais que me proporcionaram a oportunidade de estagiar em um escritório de advocacia, me impulsionando a conhecer e abraçar um futuro profissional que tantas vezes foi incerto, com muita compreensão, respeito, apoio e ensinamentos sobre o Direito e a vida, aos senhores minha gratidão.

E sobretudo a Deus, que foi meu suporte em todos os momentos, me dando força e coragem para continuar, perseverar e esperar, e a Nossa Senhora, por sua proteção e intercessão.

TERMO DE HABILITAÇÃO DE TCC

Eu, GUSTAVO HENRIQUE DE SÁ HONORATO, orientador (a) do (a) aluno (a):

Adryênia da Silva Andrade Souza, cujo Trabalho de Conclusão de Curso tem por título O COMPLIANCE APLICADO ÀS EMPRESAS TOMADORAS DE SERVIÇOS NA CONSTRUÇÃO CIVIL considero o referido trabalho (X) HABILITADO / () NÃO HABILITADO ao depósito para defesa junto a banca avaliadora mediante as seguintes justificativas:

Aprovado para defesa, porque atendeu aos critérios de desenvolvimento do trabalho.

Mossoró/RN, 30 de novembro de 2023.



Documento assinado digitalmente

GUSTAVO HENRIQUE DE SA HONORATO

Data: 30/11/2023 18:18:33-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Orientador(a)