

COMPLIANCE TRABALHISTA:

A importância deste mecanismo para erradicar a mão de obra análoga à escrava e garantir os direitos sociais e trabalhistas no Brasil

Dheneffer Silva Morais*

Fernanda Deliane da Silva**

* Graduada no curso de Direito no Centro Universitário Una de Bom Despacho, dheneffersm@gmail.com

** Graduada no curso de Direito no Centro Universitário Una de Bom Despacho,
fernanda.deliane17@gmail.com

RESUMO

A pesquisa científica na área de Direito do Trabalho tem por objetivo estudar a escravidão contemporânea e os programas de *compliance*, visando obter novos conhecimentos para desenvolver ferramentas de *compliance* trabalhista capazes de erradicar a mão de obra análoga à escrava. Dentro deste contexto, este trabalho propõe-se a apresentar a metodologia da pesquisa bibliográfica na área de *compliance* trabalhista e do trabalho escravo contemporâneo, enfatizando a forma em que ocorre a escravidão contemporânea e as ferramentas que o Estado brasileiro já dispõe para erradicar o trabalho escravo, e propondo novos mecanismos para programas de *compliance* trabalhista para combater o trabalho escravo de forma preventiva, por meio de um trabalho estruturado e condizente com as normas estabelecidas no meio científico nacional. O objetivo principal foi verificar se os programas de *compliance* trabalhista seriam ferramentas indispensáveis para erradicar a mão de obra escrava e garantir os direitos sociais e trabalhistas. Para tanto, foram examinados relatos, de auditores do trabalho, de experiências recentes de escravidão contemporânea e como os programas de *compliance* tem contribuído para extinguir essa prática. Conclui que, ao desenvolver programas de *compliance* trabalhista como uma ferramenta preventiva da superexploração, é possível garantir os direitos sociais e trabalhistas.

Palavras-chave: Escravidão Contemporânea. *Compliance* Trabalhista. Lista Suja. Direitos Sociais e Trabalhistas. Abuso do Poder Diretivo.

LABOR COMPLIANCE:

The importance of this mechanism to eradicate slave-like labor and guarantee social and labor rights in Brazil

ABSTRACT

Scientific research in the area of Labor Law aims to study contemporary slavery and compliance programs, aiming to obtain new knowledge to develop labor compliance tools capable of eradicating slave-like labor. Within this context, this paper proposes to present the methodology of bibliographic research in the area of labor compliance and contemporary

slave labor, emphasizing the way in which contemporary slavery occurs and the tools that the Brazilian State already has to eradicate slave labor , and proposing new mechanisms for labor compliance programs to prevent slave labor in a preventive manner, through structured work that is consistent with the norms established in the national scientific environment. The main objective was to verify whether labor compliance programs would be indispensable tools to eradicate slave labor and guarantee social and labor rights. To this end, reports from labor auditors were examined that recent experiences of contemporary slavery and how compliance programs have contributed to extinguishing this practice. It concludes that, by developing labor compliance programs as a preventive tool for overexploitation, it is possible to guarantee social and labor rights.

Keywords: Contemporary Slavery. Labor Compliance. Dirty List. Social and Labor Rights. Abuse of Directive Power.

1 INTRODUÇÃO

O *Compliance* é uma palavra de etimologia latina: “*complere*”, que significa agir em conformidade com as regras. Entretanto, como as práticas de *compliance* tiveram seu apogeu nos Estados Unidos, temos também uma correspondência muito mencionada pelos estudiosos, que é o verbo “*to comply*”, com tradução idêntica à anterior. No âmbito trabalhista temos o *compliance* como uma ferramenta muito importante para garantir o cumprimento das legislações trabalhistas e evitar condenações provocadas por violações do ordenamento jurídico.

Os programas de *compliance* é um tema bastante recente, que surgiu no século XX, na esfera administrativa e penal, com o propósito de combater a corrupção nos Estados Unidos. Apesar desse mecanismo ter surgido nos Estados Unidos por volta do ano de 1906, somente por volta de 2012 é que começou a ser praticado no Brasil, também com foco no combate à corrupção. Recentemente, ainda no século XXI, os estudiosos da seara trabalhista perceberam que o *compliance* é uma ferramenta multidisciplinar que poderia ser utilizada também pelas empresas visando a redução de passivo trabalhista.

Por conseguinte, o objetivo deste artigo é examinar os fundamentos do *compliance* trabalhista, sua evolução histórica, seus benefícios e malefícios, e estudar a possibilidade de ampliar sua aplicação prática para além de apenas evitar condenações na seara trabalhista, como também utilizar esse programa para combater uma das mazelas sociais da atualidade: a utilização de mão de obra em condições análogas à de escravo. Será o *compliance* trabalhista um mecanismo imprescindível para finalmente erradicarmos o “trabalho escravo” e garantirmos os direitos sociais e trabalhistas no Brasil?

Finalmente, a metodologia utilizada foi a de pesquisas bibliográficas em sites, revistas, doutrinas, livros, jurisprudências e legislações. Enquanto que o método de abordagem foi o dedutivo, no qual iniciamos com uma análise geral com a finalidade de obter conclusões específicas.

2 O TRABALHO ESCRAVO

A escravidão ocorre quando um indivíduo exerce sobre outro os poderes de propriedade, como se coisa fosse, sendo obrigado a fazer tudo que determina o seu senhor, sob pena de sofrer algum tipo de violência. Essa definição é melhor esclarecida pela

Organização Internacional do Trabalho (OIT), conforme obra de Camila Lima, que estabelece como a situação na qual se nega: “ao trabalhador um conjunto mínimo de direitos que a Organização Internacional do Trabalho convencionou denominar de trabalho decente, e que são os Direitos Humanos específicos dos trabalhadores”. (LIMA, 2019, pg.57, apud BRITO, Filho. 2011a, pg. 122).

Em consonância com Tiago Muniz Cavalcante, pesquisador e doutor em direito do trabalho e ex-coordenador da área de combate ao trabalho escravo do Ministério Público do Trabalho, na obra *Escravidão Contemporânea*, a escravidão consiste em privar o ser humano de seus direitos básicos e inerentes a condição humana, violando todo o ordenamento jurídico atual. Nas palavras deste douto pesquisador:

Escravizar é, portanto, tolher a autonomia, a autodeterminação, o livre-arbítrio de outrem para fins de exploração. É a violação da liberdade sobre uma perspectiva ampliada, uma liberdade que se confunde com a dignidade, uma liberdade enquanto autonomia individual, atributo que possibilita ao ser humano construir sua própria individualidade, escolher seu modo de ser, eleger seus projetos de vida, agir conforme seu pensamento. (SAKAMOTO, 2020, p.70).

Estabelecido o conceito de trabalho escravo e seu prejuízo para aqueles que sofrem sob essa atividade, passaremos a analisar sua evolução histórica.

2.1 Análise do Surgimento do Trabalho Escravo até a sua “Abolição”

Quando falamos em trabalho escravo, muitas vezes conseguimos pensar somente nos africanos que foram escravizados aqui no Brasil, contudo, essas práticas escravagistas são bem mais antigas do que possamos imaginar. Já nas civilizações antes de Cristo, como podemos ver nos textos bíblicos e históricos, os hebreus foram vendidos como escravos! Temos também as civilizações da antiguidade, Grécia e Roma, por exemplo, que tinham seus escravos para fazerem os trabalhos árduos, e até mesmo aqueles que perdiam as guerras eram escravizados pelos vencedores.

As sociedades Grega e Romana são os pilares da civilização contemporânea, sendo assim para analisar o desenvolvimento do labor escravo faz-se necessário examinar como surgiu essa forma de trabalho nas civilizações antigas. Nessas civilizações a escravidão era uma realidade, exercendo atividades doméstica, de mineração e agrícolas, contudo os escravos não eram considerados cidadãos. A pesquisadora Camila Lima detalha como era a escravidão nessas civilizações:

A origem do trabalho escravo remonta às civilizações antigas, dentre elas podemos citar: Grécia e Roma, Mesopotâmia, que tratavam o escravo como uma res, não como persona! Assemelhando os aos animais e objetos que eram comercializáveis, podendo o senhor escravagista dispor deles como bem entendessem. Geralmente

suas mãos de obra estavam relacionadas a pecuária, agricultura, mineração e tarefas domésticas. (LIMA, 2019, p. 26)

Este sistema escravocrata teve uma redução durante a idade média, cedendo lugar à servidão, que tinha características muito similares as antigas práticas escravocratas, no qual o vassalo fazia todas as vontades do seu senhor para que pudesse ter proteção do mesmo. Contudo, mesmo mudando o nome de trabalho escravo para servidão, as características intrínsecas ao trabalho permaneciam as mesmas: superexploração e violação da dignidade da pessoa humana.

Adentrando a idade moderna surge a colonização da América e a exploração dos seus habitantes em decorrência de sua raça, posteriormente, quando os ameríndios deixaram de ser lucrativos, passaram a escravizar os africanos e até mesmo europeus imigrantes. Camila de Lima relata que essa prática é muito antiga no Brasil, que antes da colonização já existia entre os índios.

Essa prática é tão antiga e arraigada aqui no Brasil, que antes mesmo da chegada dos portugueses já existem relatos de escravidão "do índio pelo próprio índio" daqueles que eram capturados em guerra pelas tribos rivais. Escraviza-los representava motivo de glória e orgulho ao guerreiro vencedor. (LIMA, 2019. p. 30, apud PEDROSO, 2011, p. 44)

No Brasil, começaram a surgir algumas revoltas contra essa prática escravocrata e a Inglaterra começou a pressionar para que abolíssemos o trabalho escravo, nesta época foram criadas diversas leis como: Lei Eusébio de Queiroz, proibindo o tráfico negreiro; Lei do Ventre Livre, que determinava que pessoas nascidas de escravas estariam livres e lei dos Sexagenários, leis estas que não eram implementadas na prática, foram criadas apenas como resposta à pressão feita pela Inglaterra para dar aparência de que o Brasil estava abolindo o trabalho escravo, o que não era verdade! Somente em 1888 foi promulgada a Lei Áurea, tornando livres todos os escravos existentes no Brasil.

Todavia, essa liberdade formal que fora concedida não libertava de fato esses “ex-escravos” pois como estavam em concorrência com o trabalho dos imigrantes, acabavam por se submeterem a trabalhos penosos e árduos para manter sua subsistência. Muitas vezes esses antigos escravos sequer se desligavam dos seus patrões e se mantinham escravos, pois não tinham condições de ter moradia e alimentação fora daquele local. Eram legalmente livres, mas a realidade os obrigava a manter o vínculo de exploração. A pesquisadora Camila Lima explica o assunto:

Com o passar do tempo, a utilização de mão de obra escrava dos indígenas tornou-se economicamente desvantajosa, uma vez que eles não estavam habituados com trabalhos disciplinados, muito menos forçados. Ressalta-se também que várias epidemias tomaram os indígenas em decorrência de contato desprotegido com os europeus, todos esses fatores em conjunto motivaram, além da morte de muitos indígenas, causaram também suas fugas e revoltas, tornando inviável economicamente a manutenção dessa mão de obra por parte dos colonizadores, que

viram na escravidão dos africanos a solução para seus problemas. Pondera-se que nessa empreitada da colônia portuguesa, foram traficados e comercializados mais de 4 milhões de africanos só no Brasil (LIMA, 2019, p.33, apud KLEIN, 1987, apud DAMIÃO, 2014), e só veio a ser juridicamente extinto em nosso país, em 13 de maio de 1888, com a Lei Áurea, ocupando a posição de último país latino a abolir a escravidão. Contudo, esse rompimento com o regime de escravidão não representou a felicidade plena dos ex-escravos, pois foram abandonados sem condições de prover seu próprio sustento, e como se não bastasse foram substituídos pela mão de obra dos imigrantes, que exerciam trabalho livre nas indústrias brasileiras e nas lavouras. Esses ex-escravos, agora libertos, arraigaram-se nas periferias, cortiços e vielas dos grandes centros urbanos, desenvolvendo ínfimas tarefas e sofrendo preconceito, violência policial e prostituição forçada. (LIMA, 2019, p38, apud GORENDER, 1978; REALE,2011)

Como a escravidão foi uma prática basilar das antigas sociedades, ela se expandiu em todo o mundo, e infelizmente, mesmo com tantas leis visando sua extinção, ela ainda se faz presente em países como Índia, China, Uzbequistão, Bangladesh e até mesmo aqui no Brasil, como decorrência da gigantesca desigualdade social e até mesmo deste processo de abolição da escravidão, que surgiu legalmente mas não teve a preocupação de reinserir aquele indivíduo na sociedade, proporcionando um trabalho adequado, saúde e educação.

2.2 *Escravidão Contemporânea*

Mesmo após a Lei Áurea as práticas escravocratas insistem em existir! Temos nossa Carta Magna que confere direitos fundamentais e sociais aos indivíduos, temos convenções entre organismos internacionais que visam combater esse trabalho escravo, contudo essas práticas crescem cada vez mais, a pesquisadora Camila Lima descreve essa ascensão: “De acordo com os Termos das Convenções número 29 e número 105 da OIT, estima-se que 12.3 milhões de pessoas são vitimadas pelo trabalho escravo no mundo, essa prática tem se apresentado como um fenômeno mundial, e se proliferado de forma progressiva e alarmante.” (LIMA, 2019, p. 47, apud OIT,2005, p28).

Acredita-se que essa prática repugnante tem se elevado devido a vantagem econômica que ela traz para os empregadores aliciadores, pois ao explorar uma pessoa através de trabalho em condições análogas à escravidão economiza-se em pagamentos de direitos trabalhistas como salário mínimo, décimo terceiro, férias, adicionais noturno e de periculosidade, horas extras, acidentes de trabalho, dentre outros. Com isso, temos uma mão de obra que trabalha uma jornada extensa e com um custo ínfimo, fazendo com que o produto final tenha um custo reduzidíssimo, e promovendo sua aquisição pela sociedade, que prioriza o preço em detrimento da qualidade e do meio de produção. Essa realidade é destacada na obra de Leonado Sakamoto que explica o trabalho escravo contemporâneo como um comércio global

que mobiliza cerca de 150 bilhões de dólares e atinge 40,3 milhões de pessoas anualmente, segundo dados das Nações Unidas.

A OIT também revela as atividades que mais utilizam o trabalho forçado, quais sejam: "construção, agricultura e horticultura, exploração de minerais e vegetação, indústria (principalmente a têxtil), serviço doméstico, restaurantes, mercado sexual, transportes e atividades econômicas informais" (LIMA, 2019, pg 48, apud OIT 2008,p18)

Após a Lei Áurea muitos governos negavam a existência da escravidão contemporânea, considerando que a mesma havia sido abolida em 1888, contudo, apenas no ano de 1995, no então governo de Fernando Henrique Cardoso que houve um reconhecimento da existência dessa mazela nas sociedades atuais. Como resposta ao fato, este governo criou o Grupo Especial de Fiscalização Móvel e dentre os anos de 1995 a 2018 foram libertos 51.201 trabalhadores que viviam e laboravam em condições análogas a de escravo. (SAKAMOTO, 2020. p.87).

Referente a esse alto número de pessoas que foram libertas do calvário da escravidão, os renomados cientistas políticos Natália Suzuki e Xavier Plassat, na obra *Escravidão Contemporânea*, menciona que esse número apresentado por estatísticas oficiais ainda não corresponde com a realidade: “Esse total de libertados é a ponta do iceberg do problema, que se tornou visível graças à fiscalização dos casos denunciados. Mas, ao menos 24 mil trabalhadores envolvidos em outros mil casos, cujas denúncias não foram averiguadas, ficaram de fora das estatísticas oficiais”. (SAKAMOTO, 2020. p.87)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 2011, realizou algumas pesquisas no intuito de traçar o perfil desses trabalhadores escravizados na contemporaneidade, enquanto que o Ministério da Economia apresenta dados sobre regiões e atividades com maior incidência dessa superexploração. Apresentaremos essa estatística com objetivo de delinear as características deste trabalho escravo e suas causas, para posteriormente partirmos para a inovadora tentativa de combate a essa mazela social.

No Brasil, o trabalho escravo vem se acentuando enormemente em quaisquer dessas duas situações, expandindo-se por diversos espaços e utilizado por distintas atividades econômicas. Atualmente, as regiões brasileiras com maior incidência dessa problemática são o Norte e o Centro-Oeste. Já os Estados de Minas Gerais, Pará, São Paulo e Maranhão destacam-se como os de maior número de casos registrados de trabalhadores sujeitos ao trabalho análogo ao de escravo. A pecuária, a agricultura e a mineração são as atividades rurais que mais fazem uso dessa prática, e a construção civil e a indústria têxtil, aquelas que prevalecem na área urbana. (LIMA. 2019. p.14)

No perfil traçado pela OIT, mencionado na obra de Camila Lima, a maioria dos trabalhadores explorados se declaram afrodescendentes. Enquanto que nas estatísticas do antigo Ministério da Economia podemos extrair que: entre os anos de 2003 a 2018, os dados do Seguro-Desemprego apresentam que tivemos 35.803 indivíduos libertos do trabalho em

condições análogas a de escravo, sendo que destes, 70% possuem baixíssima escolaridade, pois a maioria começa o ciclo de exploração quando ainda criança, próximo dos 11 anos de idade. Ainda dentro dessas estatísticas, extrai-se que a prática escravagista ocorre com maior incidência nas regiões do Sul e Sudeste do Pará, norte do Mato Grosso e Minas Gerais, em atividades como pecuária, construção civil e indústrias têxteis.

2.3 *Abuso do Poder Diretivo e Afronta aos Direitos Sociais e Trabalhistas*

O renomado doutrinador trabalhista, Maurício Godinho, define poder diretivo como: “O conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.” (DELGADO. 2018. p.792). Sendo assim, esse poder diretivo consiste na competência do empregador de organizar, fiscalizar e punir seus empregados no desenvolver de sua atividade econômica.

Ponto lamentável é que muitos empregadores abusam desse poder diretivo, determinando formas exaustivas de exercer o trabalho, com jornadas extenuantes e ambiente de trabalho totalmente desumano. Como exemplo temos a história dos bolivianos empregados em indústrias têxteis e pessoas que trabalham na área rural, no qual fica evidente o desrespeito até mesmo aos direitos do ser humano, aqueles inerentes à própria condição humana:

Os bolivianos costumam trabalhar das 6h às 23h ou das 7h às 24h, e ganham entre R\$200,00 e R\$400,00 (...). Moram num cubículo, no próprio local de trabalho. São quartinhos de 2,00m x 1,50m que abrigam o trabalhador, sua família, a máquina de costura e mais um espaço para colocar a roupa que é produzida. (LIMA, 2019. p. 99 Apud SYDOW, 2003.pg 1)

Em outra operação ocorrida em Sinop, no Mato Grosso, foram libertados 22 trabalhadores em situação de escravidão na produção de arroz e soja. A ação foi motivada por denúncias de condições degradantes e cerceamento de liberdade. Algumas pessoas não eram pagas há meses, recebendo apenas comida e alojamento- pequenas barracas de lona nas quais se amontoavam, em redes, famílias inteiras. A água que utilizavam era imprópria e servia ao mesmo tempo para consumo, banho, lavagem de roupa. Inicialmente, 40 pessoas haviam sido contratadas para a empreitada. Porém, como não suportaram as duras condições impostas, muitos fugiram antes da fiscalização chegar. De acordo com a coordenadora de operação de resgate, os trabalhadores ouviam ameaças por parte do gerente: "Maranhense tem que apanhar mesmo de facão". (SAKAMOTO, 2020. p. 12)

Com a globalização, as grandes empresas de países desenvolvidos vêm se tornando multinacionais, ou seja, passam a deslocar suas indústrias de produção para os países subdesenvolvidos, trazendo para estes os trabalhos de manufaturas e deixando em sua matriz no seu país de origem apenas os trabalhos de cunho intelectual. Sendo assim as consequências desse mecanismo traz o desemprego aos países desenvolvidos, e aos países subdesenvolvidos

trazem uma precariedade na qualidade de trabalho, principalmente no que tange aos direitos trabalhistas. Como prova disso temos o envolvimento de grandes marcas, inclusive conhecidas internacionalmente que constam nas, pouco conhecidas, “listas sujas” e que tiveram condenações por uso de mão de obra análoga a de escravo, conforme artigo publicado pelo site Esquerda Diário; sobre as nove marcas famosas envolvidas com trabalho escravo, como: M.Officer, Pernambucanas, MRV (empresa de engenharia), Zara, Apple, HP, Dell, Sadia, Perdigão, Renner, Coca-Cola, Victoria’s Secret, Marisa, dentre outras.

Neste sentido, as grandes empresas transnacionais têm se aproveitado das condições econômicas e sociais dos povos de países subdesenvolvidos para tolher os direitos de seus trabalhadores, que muitas vezes se encontram em situações de emprego análogo à de escravo.

A Organização Mundial do Comércio (OMC) trabalha no combate ao “*dumping social*”, no qual as empresas abusam do poder diretivo com fulcro na obtenção de vantagem econômica em desrespeitos aos direitos trabalhistas, prevendo a inclusão de cláusulas sociais, a fim de proteger o trabalhador de condições indignas de trabalho. Com isso, os países que não observarem os padrões mínimos de trabalho serão penalizados com restrições comerciais.

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) no estudo “*Workplace Compliance in Global Supply Chains*” (tradução: Conformidade do local de trabalho em cadeias de fornecimento globais), salienta que os empreendimentos devem competir pela qualidade de seus bens e serviços, e não por sua capacidade de minimizar os custos de mão de obra. Assim ressalta Raul Rojas Rosco, em seu artigo “*Es posible un cumplimiento normativo laboral ético y responsable?*” (tradução: É possível cumprir as normas de trabalho éticas e responsáveis?)

(...) A chave para qualquer programa de conformidade trabalhista estará em sua capacidade de garantir a conformidade e a vigilância ideais por parte das empresas, não apenas das normas trabalhistas nacionais ou comunitárias aplicáveis, mas também e especialmente da conformidade com normas e padrões internacionais existentes no local de trabalho e proteção social dos trabalhadores em todo o mundo. (SILVA, PINHEIRO E BONFIM, 2021, p. 75)

Nesse contexto, podemos observar que a aplicação do programa de *compliance* não somente veio para minimizar prejuízos, lides judiciais com empregados ou tão somente cuidar da boa reputação das empresas. A aplicação deste instituto pode ser muito mais abrangente no que se refere aos direitos sociais trabalhistas, para que assim possam ser abolidas as condições degradantes de trabalho em que muitos povos se submetem por falta de instrução, ou até mesmo por necessidades financeiras. Este povo que se submete a péssimas condições de trabalho, não veem alternativas diante do desemprego e falta de oportunidade, preferem

aceitar trabalhos penosos a ver sua família passar fome. Diante disso as empresas se aproveitam da situação para tirar proveito, com objetivo de gerar menos custos e maior lucro.

3 O COMPLIANCE TRABALHISTA

A ideia de agir em conformidade com o ordenamento jurídico surgiu em meados do século XX, nos Estados Unidos, almejando o combate à corrupção que assolava o país. Frente a isso, essa prática foi se aperfeiçoando e demonstrando resultados que impulsionaram a utilização desse “*to comply*” na esfera trabalhista.

Inicialmente, o objetivo principal do *compliance* aplicado ao direito trabalhista seria de blindar a empresa contra condenações de passivo trabalhista, portanto ela teria um setor de *compliance* que faria a fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas, como se existisse um setor de auditoria dentro da própria empresa.

Sabendo da existência dessa vertente, mas entendendo que esse setor de auditoria interna tem com objeto principal, não o cumprimento das leis de acordo com a “*mens legis*”, mas o cumprimento literal de forma a sempre buscar brechas para beneficiar o empregador. Ou seja, ocorre um desvirtuamento do instituto do *compliance* visando cumprir formalmente a lei, sem se preocupar se de fato está atingindo a função social da empresa, se de fato está garantindo os direitos fundamentais e sociais aos trabalhadores, e é este assunto que abordaremos adiante.

3.1 *Conceito de Compliance*

O *compliance* pode ser definido como um princípio de governança corporativa, que tem por objetivo fomentar a ética, transparência e eficiência na gestão empresarial, agindo em conformidade com a legislação, diretrizes, regulamentos internos e externos. (SILVA, PINHEIRO E BONFIM, 2021, p. 50)

Ademais, a aplicação do *compliance* busca introduzir na empresa um sistema de ajuste no funcionamento interno, para que as condutas de gestão sejam de forma independente a proceder boas práticas de conduta, e organização, em conformidade com a ética, a moral e principalmente com o ordenamento jurídico. Sendo assim, a implantação do sistema de *compliance* com um bom planejamento, além de trazer uma proteção contra os desvios de condutas que possam atingir a reputação da empresa, evita condenações judiciais desta empresa e estimula o cumprimento e respeito às normas existentes.

O conceito de *compliance* segundo o autor André Cabbete Fábio;

O compliance é uma prática corporativa que pode ser tocada por um departamento interno da empresa ou de forma terceirizada. Seu objetivo é analisar o funcionamento da companhia e assegurar que suas condutas estejam de acordo com as regras administrativas e legais, sejam essas regras externas (do país, Estado e cidade onde ela atua) ou internas (da própria empresa). (FÁBIO,2017, disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/07/24/O-que-%C3%A9-compliance.-E-por-que-as-empresas-brasileiras-t%C3%AAm-aderido-%C3%A0-pr%C3%A1tica>).

Vejamos o conceito de *compliance* para a Associação Brasileira de Bancos Internacionais (ABBI):

A ABBI-Associação Brasileira de Bancos Internacionais, por meio do Comitê de *Compliance*, e a FEBRABAN-Federação Brasileira de Bancos, pela Comissão de *Compliance*, em estudo técnico desenvolvido para abordar o tema *Compliance*, assim definiram o "ser e estar em *compliance*". "Ser *compliance*" é conhecer as normas da organização, seguir os procedimentos recomendados, agir em conformidade e sentir quanto fundamental é a ética e a idoneidade em todas as nossas atitudes. "Estar em *compliance*" é estar em conformidade com leis e regulamentos internos e externos. "Ser e estar *compliance*" é, acima de tudo, uma obrigação individual de cada colaborador dentro da instituição. (MARTINS. 2020.pg. 31)

O conceito acima seria o ideal para *Compliance*, que vai muito além de apenas cumprir a legislação, é esse conceito que entendemos que deve ser disseminado e aperfeiçoado.

3.2 *Evolução Histórica do Compliance*

Ao se deparar com diversos escândalos de corrupção no século XX, os Estados Unidos desenvolveram a ideia de estimular o cumprimento das normas por parte das empresas e seus sócios, visando uma atuação ética e proba, estabelecendo penalidades aos descumpridores, e como consequência e objetivo imediato: erradicar as práticas de corrupção. Nasce dessa forma a ideia de *compliance*. Já em 1906 surgiram, nos Estados Unidos, agências reguladoras e são criadas algumas leis, como por exemplo: o "Food and Drug Act" e "Food and Drug Administration" (FDA), leis de proteção ao consumidor, com o intuito de cumprir esse objetivo imediato do *compliance*: combater a corrupção!

Ademais da criação dessas normas, ainda em 1906, com a finalidade de combater a corrupção, destaca Adriana Calvo e Sergio Pinto Martins, na obra *Compliance no Direito Trabalhista* publicada pela editora Thomson Reuters Revistas dos Tribunais no ano de 2020, que somente após alguns anos, já na década de 1950 surgiu a Era do *Compliance*, porquanto a partir deste momento surgiu a genuína preocupação em se contratar advogados para harmonizar as atividades de valores mobiliários com o ordenamento jurídico vigente.

Passados mais alguns anos, essa prática se desenvolveu e se disseminou, e em 1977 aprovaram a “*Foreign Corrupt Practices Act*” (FCPA), Lei de Práticas de Corrupção no Exterior, com o propósito de prevenir e combater os delitos econômicos, ainda nos Estados Unidos, empreendendo a impossibilitar a promessa de pagamento e o próprio pagamento de propinas a agentes públicos a fim de obter vantagens indevidas.

Posteriormente, em 2010, editou-se o “*Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act*”, Lei de regulação do mercado financeiro, como resposta ao ambiente de desconfiança em relação a empréstimos efetuados em cadeia de origem imobiliária e que tiveram devedores insolventes, provocando a quebra de empresas e bancos, que permeavam os Estados Unidos em 2008. Mas somente em meados de 2012/2013 é que a ideia de *Compliance* foi implementada aqui no Brasil através das Leis de Lavagem de Dinheiro (Lei 12.683/12), de Anticorrupção, também conhecida como Lei da Empresa Limpa (Lei 12.846/2013). Nessa toada surgiram outras regulamentações com o intuito de guiar esse programa de integridade, dentre os quais podemos citar: Decreto de número 8.420/2015, que estabelece o programa já mencionado, e o Decreto de número 9.203/2017 que dispõe sobre política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Ulteriormente, como já mencionado acima, foi a vez do Brasil apresentar uma conjuntura de escândalos de corrupção, que denegriu, internamente e no exterior, a imagem de empresas como EBX, JBS e Petrobras. Como resposta a esse contexto tivemos a aprovação, em 1998, da Lei de Combate aos Crimes de Lavagem de Dinheiro (Lei 9.613), que criou o Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF). Mais adiante, em 2013, fora publicada a Lei de Combate à Corrupção (Lei 12.846) e só foi regulamentada em 2015 pelo decreto 8.420, que veio dispor sobre os programas de integridade, estabelecendo ferramentas e programas de integridade nas empresas.

A já mencionada, Lei da Empresa Limpa, foi um marco histórico na evolução do *Compliance* no nosso país, uma vez que em decorrência de suas gravosas sanções previstas a quem cometesse corrupção, fortaleceu os programas de *Compliance* e a preocupação das empresas em se adequarem aos mandamentos legais. Hodiernamente, grandes corporações com operações financeiras no exterior seguem esta Lei Sarbanes-Oxley, como por exemplo: Petrobras, Ambev, Bunge Brasil, GOL Linhas Aéreas, Sabesp, CPFL (Companhia Paulista de Força e Luz), LATAM Airlines Brasil, Brasil Telecom, Ultrapar (Ultragaz), Companhia Brasileira de Distribuição (Grupo Pão de açúcar), Banco Bradesco, Banco Itaú, TIM, Vale S.A, Vivo S.A, dentre outras.

Após criações de leis e decretos para evitar os crimes de corrupção, depois de escândalos envolvendo grandes companhias estatais, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), autarquia federal que tem o poder de fiscalizar, orientar, prevenir e apurar abusos de poder econômico, publicou em 2015 o “Guia de Programa de *Compliance*”.

A Lei 13.303/2016, a chamada “lei das estatais” passou a impor às empresas estatais regras de conduta, deveres de transparência, integridade, gestão de riscos, controle interno e elaboração e divulgação de um Código de Conduta e Integridade e a outras regras às práticas de governança corporativa.

Nesse sentido, corre em trâmite no Congresso Nacional o projeto de Lei 7.149/2017, prevendo que “as pessoas jurídicas que celebrarem contrato com a Administração Pública deverão desenvolver programas de *compliance*” (SILVA, PINHEIRO E BONFIM, 2021, p. 46)

Feita essa explanação sobre a evolução histórica do instituto *Compliance*, acreditamos que este programa ainda pode evoluir um pouco mais, e que além de combater a corrupção e evitar passivos trabalhistas, pode ser utilizado para combater o trabalho escravo que até hoje, em pleno século XXI, infelizmente insiste em assolar nossa sociedade.

3.3 Compliance Trabalhista como Mecanismo para combater o “Trabalho Escravo Contemporâneo” e às Listas Sujas

Sabemos que o programa de *Compliance* já é aplicado na seara do Direito do Trabalho, mas com o objetivo principal de evitar passivos trabalhistas, conforme mencionado anteriormente. Contudo, a proposta deste artigo seria de uma inovação neste pensamento e de trazer à baila uma outra vertente do *Compliance* Trabalhista, através do qual faremos o resguardo do empregado e não mais apenas da empresa. Para tanto, apresento a seguir a definição e o objetivo atual do *Compliance* Trabalhista, em consonância com entendimento do pesquisador Sérgio Pinto Martins:

Padronizar a atuação empresarial quanto aos seus vínculos trabalhistas de acordo com a legislação vigente, concedendo os direitos trabalhistas protegidos por lei, de forma a evitar ajuizamento de ações trabalhistas pelos empregados e a responsabilização da empresa e de seus sócios, consequentemente fazendo cumprir a lei trabalhista. Dessa forma atuação seria preventiva e não mais contenciosa. (MARTINS, 2020. Pg: 27)

A proposta deste artigo é analisar a viabilidade da utilização do programa de *compliance* como mecanismo para combater a mão de obra escrava, e nesse sentido, encontramos entendimentos polêmicos sobre o assunto. Alguns entendem que esses programas podem sim serem efetivos enquanto outros defendem a banalização do programa,

que sequer deveria existir, visto que as leis são imperativas e desde de sua promulgação já deveriam obrigatoriamente serem cumpridas.

O pesquisador Sérgio Pinto Martins, apresenta uma ideia de possibilidade de aplicação do programa de *Compliance* no intuito de combate ao trabalho em condições análogas a de escravo, dentre diversos outros resultados positivos, identificando como uma ferramenta capaz de erradicar esse flagelo social, vejamos:

O *compliance* trabalhista pode ter como consequências diminuir as ações trabalhistas, **evitar trabalho análogo ao escravo** (grifo nosso), não permitir o trabalho de crianças, indicar que não deve haver pagamento de verbas fora do recibo de pagamento, melhorar o meio ambiente de trabalho, inclusive em relação ao assédio moral e sexual, à discriminação, assim como diminuir os acidentes de trabalho. (MARTINS, 2020. p. 27)

Nesse mesmo sentido temos o entendimento de Domingos Sávio Zainaghi, mestre e doutor em direito do trabalho pela PUC/SP, revela que os benefícios de um *compliance* trabalhista vão muito além de simplesmente evitar ajuizamento de ações por parte dos empregados! Uma vez que a empresa ao adotar esse programa ela transmite confiabilidade ao mercado, que toma ciência de que determinada empresa não adota práticas ilegais, servindo como uma blindagem. Este mesmo autor traz a seguinte reflexão: “imagine-se uma empresa adota a terrível prática de empregar mão de obra em condições análogas a de escravo? Com certeza as pessoas deixariam de consumir as mercadorias produzidas por ela, e a mesma poderia vir a falência.” (MARTINS. 2020. Pg:72)

Em contrapartida, temos outros doutrinadores e pesquisadores que entendem como desnecessário o programa de *compliance* trabalhista, e que este, viola até mesmo princípios básicos do direito, como da legalidade nos processos do programa, ampla defesa, e contraditório. Vejamos o entendimento de Aldacy Coutinho:

Já Aldacy Coutinho diz não haver necessidade para adoção de *compliance* para fins de cumprimento de normas jurídicas, em razão de essas regras serem imperativas e gerais, nem mesmo como justificativa para uma mudança ética da empresa, já que essa ética deveria estar sempre presente. (...) Defendendo a sua posição, explica a autora, que a adoção e implementação de programa de *compliance* requerem alguns cuidados, porquanto podem levar a um aumento do poder empregatício, bem como da transferência dos riscos do negócio para o empregado, visto que este deverá fiscalizar, por exemplo, seus colegas de trabalho, bem como da ampliação das obrigações do empregado para além de seu contrato de trabalho. Outra preocupação de Aldacy Coutinho é a violação dos princípios do contraditório, ampla defesa, igualdade e legalidade nos processos do programa, por se tratar do particular fazendo as vezes da justiça. (TEODORO et. Al. 2019.Pg. 66)

O renomado doutrinador Maurício Godinho também apresenta um ponto de atenção no tocante ao *compliance* trabalhista:

Ademais, cumpre destacar, de acordo com Maurício Godinho Delgado, dentre inúmeras situações ensejadoras dos danos morais individuais do trabalho, “o exercício de função perigosa, não integrante do contrato”, bem como a “acusação não comprovada de ato ilícito”, como pode vir a ocorrer nos canais de denúncia implementados por programas de *compliance*. (TEODORO et. Al. 2019. Pg. 66)

Analisadas essas duas vertentes através de diversas pesquisas bibliográficas, conclui-se que o *compliance* trabalhista se mostra bastante eficaz para o combate do trabalho escravo, vez que através destes programas podemos instigar que as empresas se autofiscalizem, e que também fiscalizem umas às outras, e melhor ainda, que possam ser fiscalizadas até mesmo pelos seus clientes e consumidores, através das listas sujas. Desta forma, colocaria em risco para a empresa não somente a atuação ética como também a situação econômica, pois se a empresa fosse identificada como empregadora de mão de obra escrava, além de outras empresas se recusarem a ter vínculo com aquela, para evitar condenações por cadeia de produção, teria também o risco de não conseguirem mais vender seus produtos, pois os consumidores não apoiariam essa prática ilegal.

Leonardo Sakamoto apresenta em sua obra a definição de “Lista Suja” como um cadastro nacional que apresenta os nomes de empregadores, por um período de dois anos, que foram autuados por praticar trabalho escravo contemporâneo. Este nome é incluso na lista somente após a decisão administrativa que mantém íntegro o auto de infração lavrado pelos fiscais que identificaram o trabalho escravo. Este nome só é retirado da lista quando regularizada as condições de trabalho, feitos os pagamentos das multas impostas pelo fiscal e a comprovação de quitação de todos os débitos trabalhistas e previdenciários. (SAKAMOTO, 2020, p. 79)

As doutrinas apresentam alguns exemplos que comprovam o sucesso da aplicação do *compliance* trabalhista, vejamos:

A Associação Brasileira do Varejo Têxtil (ABVETEX) é um exemplo pertinente para demonstrar a eficácia da implementação do instituto em questão. Surgida por meio de Programa de *Compliance*, hoje, conta com a participação em média de 23% do varejo de vestuário brasileiro em favor do trabalho digno. A empresa que segue os padrões normativos da Associação tem o direito de utilizar o Selo ABVETEX, podendo vir a ter suspenso o seu uso, caso descumpra as regras do Programa. (TEODORO et. Al. 2019. Pg. 76)

Outro exemplo que apresentaremos é o “*Fair Trade*”, que significa Comércio Justo:

Outra iniciativa importante é o *Fair Trade*, traduzido por Comércio Justo, o qual colabora para oportunizar melhores condições tanto para os produtores quanto para os trabalhadores marginalizados. As empresas licenciadas podem usar o selo Fair Trade mediante o pagamento de licença. Dentre seus objetivos, encontra-se: (i) respeito à legislação e às normas trabalhistas nacionais e internacionais; (ii) Um ambiente de trabalho seguro; (iii) Crianças devem frequentar a escola. (TEODORO et. Al. 2019. p. 76)

Por fim, mas não menos importante, temo o caso do Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, que de acordo com Maria Cecília et. al., foi criada com base nas ideias de *Compliance* Trabalhista, e tem por finalidade prevenir e erradicar o trabalho escravo contemporâneo nas empresas nacionais e estrangeiras e nas suas cadeias de produção. Como participantes deste Instituto (InPACTO) temos empresas como C&A,

Odebrecht Engenharia & Construção, Riachuelo, Lojas Renner S.A, Carrefour Comércio e Indústria Ltda e Nestlé Brasil. (TEODORO et. al. 2019. p. 76)

3.4 *Elementos Essenciais a um Programa de Compliance Trabalhista Efetivo*

É evidente que, para termos um programa de *compliance* efetivo, além das políticas preventivas, faz-se necessário também políticas repressivas em caso de ocorrer o trabalho análogo à escravidão. Nosso país é considerado modelo no âmbito internacional devido às políticas criadas para combater essa prática de superexploração. De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização internacional do Trabalho (OIT) os mecanismos de combate ao trabalho escravo contemporâneo demonstram que o Estado brasileiro priorizou a erradicação da mão de obra escrava, uma vez que dispõe de mecanismos inexistentes em qualquer outro país. (SAKAMOTO, 2020. p. 83)

Atualmente, no nosso ordenamento jurídico, quando há o resgate de pessoas em condições análogas à de escravo, além da responsabilização da esfera criminal prevista no Art. 149 do Código Penal (CP), de reclusão de dois a oito anos e da pena corresponde às violências praticadas; temos também cominações de penalidades nas esferas trabalhista, cível, administrativa e até mesmo tributária! Vejamos a pena cominada para o aliciador que explora o trabalho escravo no Brasil:

Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 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 motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (BRASIL, 1940, Art. 149)

Na esfera trabalhista temos às seguintes sanções: o pagamento das verbas trabalhistas devidas referente a todo período que perdurou a escravidão; indenização por dano moral social ou coletivo, que é uma punição ao indivíduo que desrespeitou a legislação trabalhista de forma tão grave que causou um sentimento de indignação coletiva. De acordo com Leonardo Sakamoto “esse abalo na esfera moral da coletividade, que afeta valores coletivos, tal qual o direito humano fundamental de não ser submetido à escravidão, exige reparação.” (SAKAMOTO, 2020, p. 81)

Na esfera administrativa temos como sanção o pagamento de multas administrativas pelo descumprimento de leis trabalhistas; inclusão do nome da empresa ou do empregador na “lista suja” do trabalho escravo; perda de propriedade, conforme previsto no Carta Magna. Vejamos a estipulação de perda de propriedade prevista na Constituição Federal:

Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º. Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei. (BRASIL, 1988, Art. 243)

Já na esfera cível temos a indenização pelo dano moral causado pelo empregador escravagista ao privar o empregado de direitos que formam a sua personalidade e violar a sua dignidade, como por exemplo: liberdade, honra, intimidade, imagem, liberdade de exercício do trabalho, integridade física e psíquica.

Temos até mesmo uma restrição comercial de responsabilização de toda a cadeia produtiva, caso uma empresa contrate serviços ou terceirize com uma outra empresa que utilize mão de obra escrava, se isso ocorre, todas as empresas daquela cadeia produtiva serão responsabilizadas, conforme previsto no Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo. (SAKAMOTO, 2020, p. 83)

Além de todos esses mecanismos, o Estado de São Paulo ainda criou um outro na esfera tributária! Através da Lei 14.946 estabelece o impedimento de exercer a mesma atividade econômica pelo período de dez anos, por meio da cassação do cadastro de contribuinte do ICMS, para os empregadores escravocratas.

Contudo, além de todas essas ferramentas repressivas existentes no nosso ordenamento jurídico, é evidente que há necessidade de se desenvolver políticas preventivas de combate ao trabalho escravo, vislumbrando combater a ideia de utilizar dessa superexploração antes mesmo de esta vir a se concretizar.

Um país de enorme extensão territorial como o Brasil, vemos a dificuldade do Estado em fiscalizar todas as empresas e todas as atividades para identificar se há ou não a existência de mão de obra análoga à escrava. Demandaria muitas equipes de fiscalização e recursos, que o Estado brasileiro não dispõe para focar apenas no combate ao trabalho escravo, pois os recursos são limitados e há também outras áreas que devem ser cuidadas, como por exemplo: a educação, saúde, previdência e assistência social, dentre outras. A pesquisadora Camila Lima também entende esse ponto como empecilho no combate ao trabalho escravo: “Outra questão anteriormente abordada que remete à dificuldade no controle e no combate ao

trabalho escravo diz respeito às fiscalizações incursionadas, especificamente devido à falta de pessoal, precariedade do suporte estrutural e escassez de recursos financeiros.” (LIMA, 2019. p.196)

Após muitas leituras e pesquisas, constatamos que o Estado brasileiro pode estabelecer e incentivar programas efetivos de *compliance* trabalhista, que deixe de ter o foco desvirtuado de apenas evitar condenações para a empresa, mas que possa ter um foco mais ético, voltado à promoção de trabalho digno.

Para efetividade de um programa preventivo de *compliance* trabalhista, não há exatamente uma receita pronta, algo que seja padrão à todas as empresas, não há como importar um modelo pronto que se adequa em qualquer uma, visto que sua efetividade depende do respeito aos fatores sociais e culturais, não sendo desconsideradas as especificidades do negócio. Nesse sentido é a fala de FRAZÃO e MEDEIROS:

Por isso, não é possível falar em um único modelo de programa de *compliance*, na medida que sua efetividade dependerá da observância das especificidades de cada indústria e da revisão constante dos riscos envolvidos no negócio. O desafio das empresas é justamente construir um modelo sob medida, adequados às suas especificidades, sem, é claro, descuidar das diretrizes gerais. (FRAZÃO e MEDEIROS, 2018. p. 80)

O programa de *compliance* quando mal estruturado podem representar possíveis riscos à empresa, pois não se pode aplicar apenas os elementos formais do programa, mas deve se preocupar com a integridade da empresa, que é o objetivo do programa do *compliance* trabalhista.

Ademais, é elemento essencial para um bom êxito do programa de *compliance* trabalhista, é que a empresa ao aderir a ele se responsabilize com a transparência em seu cumprimento com a legislação trabalhistas e as normas em geral. Que não haja divergência entre o que a empresa apresenta com que ela realmente faz, pois infelizmente o que ocorre atualmente são essas violações camufladas, ou seja a empresa dedica-se apenas ao cumprimento formal da lei, e aquilo que realmente foi a intenção do legislador de proteger o empregado, como não convêm ao empregador, ele deixa de lado. Nesse sentido, os autores Fabrício Lima Silva, Iuri Pinheiro e Vólia Bonfim dispõem em sua obra:

Apresenta-se o termo *bluwashing*, expressão que poderia ser muito bem representada pela figura do denominado "*compliance* de fachada" ou "*compliance* de papel". As empresas apresentam-se como observadoras da legislação trabalhista e socialmente responsáveis, mas, na realidade, descumprem reiteradamente os preceitos que dizem observar. Ilustrativamente, destacamos sentença proferida pela Juíza do Trabalho, Fernanda Stipp no Rio de Janeiro, em 29.01.2009 - Tribunal Regional do Trabalho da 1.a Região - Processo 00500-2008-023-01-00-5: E quem é o banco? Sem dúvida nenhuma hoje uma das maiores entidades financeiras do país. Em página do próprio, na internet acessando o site www.bancox.com.br/rsal, nesta data, pode se ler quais os valores da Ré que são apresentados para o público: Valores: Sempre valorizando o diálogo e a capacidade realizadora do trabalho,

sempre respeitando a ética e a transparência, ao longo dos anos o nome Banco X tornou-se uma das principais referências brasileiras de comprometimento com a responsabilidade socioambiental. Para o Banco X, a atividade empresarial é, acima de tudo, um instrumento eficiente de indução do desenvolvimento, de integração nacional e de difusão da cidadania. E ainda: O respeito à ética e à dignidade. O respeito ao respeito. No cotidiano de negócios e nas iniciativas de relacionamento com a comunidade, o Banco X defende e pratica os seguintes valores: cliente como razão da existência da Organização; relacionamento ético e transparente com clientes, acionistas, investidores, parceiros e funcionários; crença no valor das pessoas e na capacidade de desenvolvimento; respeito à dignidade do ser humano, preservando a individualidade e privacidade, não admitindo a prática de atos discriminatórios por condição social, crença religiosa, cor, raça, fé ou ideologia política; pioneirismo em tecnologia e soluções para os clientes; responsabilidade social, destacando-se investimentos na área de educação; capacidade de enfrentar com determinação diferentes ciclo econômicos e a dinâmica das mudanças. Deste modo, certo que todo o exposto neste processo o que se vislumbra é a verdadeira contradição entre o que a Ré diz ser para angariar clientes e aquilo que efetivamente ela é na realidade prática de seus atos, o que torna ainda mais graves os atos discriminatórios praticados pela mesma. Portanto, ante todo o exposto e os critérios considerados, arbitro em R\$ 400.000,00 (quatrocentos mil reais) a indenização por danos morais devida pela Ré ao Autor, na qual resta condenada. A indenização fixada teve o seu valor praticamente duplicado pelo fato de a Ré apresentar-se como empresa respeitadora do socioambiental para toda a sociedade e dispensar aos empregados os tratamentos discriminatórios delineados nas linhas supra. Assim, não fosse a propaganda da Ré, esta Juíza arbitraria a condenação em duzentos mil reais, considerando ser a mesma uma instituição financeira. No entanto, ante a publicidade apresentada pela mesma, tenho que os atos discriminatórios restam ainda mais graves não só ao Autor, mas para a sociedade, pelo que deve ser indenizado valor superior com fito punitivo-educacional, para que a agressora efetivamente observe os valores que prega ao público. (SILVA, PINHEIRO, e BOMFIM, 2021. p. 81.)

Adriana Calvo explica que as ferramentas de *compliance* aplicadas no âmbito da administração pública também pode ser utilizada pelas empresas no *compliance* trabalhista, por analogia.

Em concordância com a mestra Adriana Calvo, as ferramentas de *compliance* constantes no Art. 42 do Decreto de n. 8420/15, podem ser empregadas no *compliance* trabalhista por analogia. Destarte conclui-se possível utilizar como ferramentas de integridade trabalhista as seguintes: I-Comprometimento da alta gestão da pessoa jurídica. II- Códigos de conduta, ética, políticas e procedimentos de integridade aplicáveis a todos e quando necessário, a terceiros (fornecedores, terceirizados, prestadores de serviços, etc). III-Treinamentos periódicos sobre o programa de integridade. IV- Análise periódica dos riscos para eventuais adaptações do programa; V- Registros contábeis fidedignos. VI-Controles internos que assegurem a confiabilidade de relatórios e demonstrações financeiras. VII- Procedimentos para prevenir fraudes e ilícitos. VIII-Canais de denúncias de irregularidades, abertos e amplamente divulgados a funcionários e terceiros, e de mecanismos destinados à proteção de denunciante de boa-fé. IX-Medidas disciplinares em caso de violação do programa de integridade. (MARTINS, 2020. p.93)

Apesar do Estado brasileiro ser considerado país exemplo por suas legislações de combate ao trabalho escravo, ainda há muito o que aperfeiçoar para que todo esse ordenamento jurídico tenha mais efetividade nos casos concreto, buscando sempre uma atuação preventiva através do *compliance* trabalhista e investindo mais em programas assistenciais, pois dessa forma, estaríamos atuando de forma a conscientizar a nossa sociedade, em conformidade com as ideias da própria OIT, mencionadas na obra de Camila

Lima (LIMA, 2019. p. 197): “Considera a OIT (2008) que a prevenção e a sensibilização social para o problema do trabalho escravo são combustores para a sua erradicação. Nessa direção, promover incursões socializadoras no que tange à recusa à condição escravagista pode fazer avançar formas mais eficazes de resistência.”

Acreditamos que neste caminho, poderíamos recuperar esses indivíduos que após a abolição da escravidão foram obrigados a permanecer escravos, porque nunca tiveram condições de trabalhar noutro lugar, muitas vezes porque não tem sequer a educação básica e frente a alta concorrência para empregos não tem oportunidade de sair daquela condição de escravidão.

4 CONCLUSÃO

Neste trabalho abordamos o tema do *compliance*, sua origem etimológica, sua evolução história e sua aplicação na seara trabalhista de forma a combater o trabalho escravo. Abordamos também a origem e evolução histórica das práticas escravocratas até a abolição da escravatura, e provamos que essa “abolição” foi apenas formal, no papel, pois como não houve políticas de reintegração destes “ex-escravos” eles se viram obrigados a permanecer na escravidão para sobreviverem, visto que não tinham acesso à educação nem a outras oportunidades melhores de trabalho. Sendo assim, após as diversas pesquisas compreendemos que o Brasil já possui diversas ferramentas visando o combate ao trabalho escravo, contudo, essas ferramentas são repressivas, ou seja, somente são aplicadas após identificarem a superexploração; e desenvolvemos a ideia de utilizar ferramentas preventivas para que possamos combater o trabalho escravo de forma mais eficaz, através dos programas de *compliance* trabalhista.

Neste artigo abordamos alguns assuntos referente ao *compliance* trabalhista, mas longe de esgotar o tema em face de sua extensão. Examinamos os fundamentos do *compliance* trabalhista, sua a evolução histórica, seus benefícios e “malefícios”, e estudamos a possibilidade de ampliar sua aplicação prática para além de apenas evitar condenações na seara trabalhista, como também utilizar esse programa para combater uma das mazelas sociais da atualidade: a utilização de mão de obra em condições análogas à de escravo. Atinamos que o *compliance* é sim, uma ferramenta imprescindível para combatermos o “trabalho escravo” e garantirmos os direitos sociais e trabalhistas no Brasil.

Este trabalho foi de extrema importância para nosso conhecimento técnico sobre o *compliance* trabalhista, que é um tema tão recente, e que vem ganhando notoriedade no mundo jurídico. Foi essencial para conhecer, de forma mais profunda, como se dá a escravidão contemporânea e como esses “escravos camuflados” são tratados, de forma que retiram deles direitos fundamentais básicos. O aprofundamento nesses assuntos interdisciplinares, que ora abrange direito constitucional, ora direito trabalhista, ora direito administrativo e cível, proporciona uma aprendizagem de grande valia, uma vez que permite maior percepção das proporções do trabalho escravo e que mesmo após a abolição da escravatura, para nossa surpresa, essa prática tem aumentado cada vez mais, devido à lucratividade que proporcionam.

Ficou evidente que, mesmo nosso país com as melhores legislações que visam reprimir os aliciadores de trabalho escravo, ainda assim existe grande sentimento de impunidade para essas práticas, visto que o governo não dispõe de recursos suficientes para atingir a todos os locais onde estão as pessoas escravizadas; e que além de penalidades para os aliciadores, existe a necessidade de investir na reintegração destes escravos contemporâneos, para que finalmente, eles possam ter a oportunidade de encontrar um trabalho digno, e que através dele, possam desenvolver os demais direitos fundamentais garantidos pela Carta Magna.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Iris Soier e Andrade, Karin Bhering. **Compliance e Direito do Trabalho**. 2019.

BRASIL. Código Penal (1940). **Decreto-Lei número 2.848, de 07 de dezembro de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm . Acesso em: 18/04/2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm . Acesso em: 18/04/2021.

BRASIL. Lei 12.846/2013, de 01 de agosto de 2013. **Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas sobre atos contra a administração pública, Nacional ou estrangeira e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm. Acesso em: 17 de novembro de 2020.

COUTINHO, Adaley Rachid. Risco, **Compliance e o Direito do Trabalho**. In TEODORO, Maria Cecília Maximo et al (Coord). **Direito Material e Processual do Trabalho**. V Congresso Latino Americano de Direito Material e Processual do Trabalho. São Paulo: LTR, 2017.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização, Máquina de moer gente trabalhadora: A inexorável relação entre a nova marchandage e degradação laboral, as mortes e mutilações no trabalho**. São Paulo: LTR. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 edição. Editora LTr. 2018

FÁBIO, André Cabbete. **O que é compliance? E por que as empresas brasileiras têm aderido à prática**. Disponível em: [https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/07/24/O-que- %C3%A9-compliance.-E-por-que-as-empresas-brasileiras-t%C3%AAm-aderido-%C3%A0-pr%C3%A1tica](https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/07/24/O-que-%C3%A9-compliance.-E-por-que-as-empresas-brasileiras-t%C3%AAm-aderido-%C3%A0-pr%C3%A1tica) Acesso em: 24 de março de 2021.

KRUPPA, Roberta Potzik Soccio; GONÇALVES, Anselmo. **Compliance Trabalhista**. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-do-trabalho/compliance-trabalhista/> Acesso em: 17 de março de 2021.

LEQUES, Rosana Brum. **Noção conceitual e introdutória do *compliance* e suas regras.** Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2019-abr-27/rossana-leques-nocao-conceitual-introdutoria-](https://www.conjur.com.br/2019-abr-27/rossana-leques-nocao-conceitual-introdutoria-compliance#:~:text=A%20etimologia%20da%20palavra%20compliance,etc.%E2%80%9D%5B1%5D)

[compliance#:~:text=A%20etimologia%20da%20palavra%20compliance,etc.%E2%80%9D%5B1%5D](https://www.conjur.com.br/2019-abr-27/rossana-leques-nocao-conceitual-introdutoria-compliance#:~:text=A%20etimologia%20da%20palavra%20compliance,etc.%E2%80%9D%5B1%5D) Acesso em: 17 de março de 2021.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. **Escravos da Moda: Análise da Intervenção Jurídica em face da exploração do trabalho.** Editora Lumen Juris.2019.

NAVARRO, Amanda. **Conheça 9 marcas famosas envolvidas com trabalho escravo.**

Disponível em: <https://www.esquerdadiario.com.br/Conheca-9-marcas-famosas-envolvidas-com-trabalho-escravo> Acesso em: 08 de Abril de 2021.

NOVELLI, Breno. **Implementação de programa de compliance e seus impactos na área trabalhista.** Disponível em:

<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9732/Implementacao-de-programa-decompliance-e-seus-impactos-na-area-trabalhista> Acesso em 17 de novembro 2020.

PINHEIRO, Iuri. Fabricio Lima Silva; Iuri Pinheiro, Vília Bonfim. **Manual do Compliance Trabalhista: teoria e prática.** 2.ed, rev atual e ampl.- Salvador ; Editora JusPodium, 2021.

PINHEIRO, Iuri. **Manual do compliance trabalhista: teoria e prática** / Fabrício Lima Silva; Iuri Pinheiro

Volia Bonfim - 2. ed., rev., atual e ampl. - Salvador: Editora JusPodivm. 2021. Apud

ROSCO, Raul Rojas. **¿Es posible un cumplimiento normativo laboral ético y responsable?**

Disponível em: <<http://ecija.com/wp-content/uploads/2017/07/ebook-compliance-laboral.pdf>> Acesso em 20 de nov. 2019.

SOHISTÓRIA. **Escravidão.** Disponível em:

<https://www.sohistoria.com.br/ef2/culturaafro/p1.php#:~:text=Os%20portugueses%20traziam%20os%20escravos,da%20regi%C3%A3o%20nordeste%20do%20Brasil.&text=Os%20escravos%20eram%20proibidos%20de,suas%20festas%20e%20rituais%20africanos> Acesso em: 08 de Abril de 2021.

TEODORO, Maria Cecília Máximo et. al. (coord), **Compliance e Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019.

TRAPP, Hugo Leonardo do Amaral Ferreira , **Compliance Na Lei Anticorrupção: Uma Análise Da Aplicação Prática Do Art. 7º, VIII, Da Lei 12.846/2013.** Disponível em:

<https://www.boletimjuridico.com.br/artigos/trabalhos-academicos/3421/compliance-lei->

anticorrupcao-analise-aplicacao-pratica-art-7-viii-lei-12-8462013 Acesso em 17 de novembro de 2020.