

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

VERÔNICA BALSARINI MACHADO

COMPLIANCE COMO FERRAMENTA NA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO
REALIZADO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO

São Paulo/SP

2022

VERÔNICA BALSARINI MACHADO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Universidade Presbiteriana Mackenzie como
requisito para a obtenção do título de Bacharel
em Direito.

ORIENTADOR: PROF. TÚLIO TAYANO AFONSO.

São Paulo/SP

2022

VERÔNICA BALSARINI MACHADO

COMPLIANCE COMO FERRAMENTA NA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO

REALIZADO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Universidade Presbiteriana Mackenzie como
requisito para a obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA:

Examinador:

Examinador:

Examinador:

Dedico esse trabalho aos meus pais que sempre me apoiaram, investiram na minha educação e fizeram o possível e o impossível para me dar forças.

AGRADECIMENTO

Aos meus professores por terem contribuído com meu aprendizado durante cinco anos da faculdade.

Aos meus pais por sempre estarem ao meu lado, me ensinarem a como superar meus desafios e crescer como pessoa.

Ao Murilo por me incentivar a não desistir.

As minhas amigas Rafaella, Thainá, Luiza e Letícia por estarem ao meu lado durante a faculdade, pelo companheirismo e apoio.

À minha amiga Rebecca pela amizade e apoio nesse ano de 2022.

RESUMO

O presente trabalho aborda a importância do *compliance* como um instrumento na erradicação do trabalho análogo a escravidão. Ainda que pareça inimaginável pensar que existe escravidão em pleno século XXI, esse fenômeno é um fato e de acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) mais de 40 milhões de pessoas no mundo são vítimas da escravidão moderna. Nesse contexto, é necessário pensar além do que acontece apenas na própria fábrica da empresa, é preciso se conscientizar sobre toda a cadeia produtiva da corporação e é aqui que se destaca a importância do *compliance*, pois, além de mitigar os riscos que as próprias empresas venham a sofrer, ele garante a transparência perante a empresa, seja com outras empresas, seja com seu consumidor. E com o desenvolvimento deste trabalho, uma das maneiras abordadas para conseguir atingir uma cadeia produtiva limpa, lícita e transparente é através do *compliance*.

Palavras chaves: *Compliance*; Erradicação; Escravidão.

RESUMÉ

Le présent travail traite l'importance du respect en tant qu'instrument d'éradication du travail analogue à l'esclavage. Bien qu'il semble unimaginable de penser qu'il y a encore de l'esclavage au 21^e siècle, ce phénomène est un fait, et selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), plus de 40 millions de personnes dans le monde sont victimes de l'esclavage moderne. Dans ce contexte, il est nécessaire de penser qu'au-delà de ce qui se passe uniquement dans la propre fabrique de l'entreprise, il est nécessaire d'être conscient de toute la chaîne de production de l'entreprise et c'est là que l'importance de la conformité est soulignée, car, en plus d'atténuer les risques que les entreprises elles-mêmes subiront, cela garantit la transparence vis-à-vis de l'entreprise, soit avec d'autres entreprises, ou même avec leurs consommateurs. Et avec le développement de ce travail, l'un des moyens d'atteindre une chaîne de production propre, légale et transparente, c'est la conformité.

Mots-clés - clés: Conformité; Éradication; Esclavage.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO	10
1.1 Conceito	10
1.2 Jus cogens e direito internacional	12
1.3 Responsabilidade social e legal das corporações/empresas sobre toda sua cadeia produtiva	15
1.3.1 Nevsun Resources Ltd x Araya	18
1.4 Caracterização jurídica no direito brasileiro	18
2 COMPLIANCE	23
2.1 Conceito	23
2.2 Compliance Trabalhista	25
2.3 Environmental, Social, And Corporate Governance	28
2.3.1 S de Social	28
2.3.2 G de Governança Corporativa	31
3 COMPLIANCE EFETIVAMENTE COMO FERRAMENTA PARA ERRADICAR O TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO	35
3.1 Debates jurídicos que merecem atenção	38
3.1.1 Issouf Coubaly, et. al. X Cargill, Incorporated et al.	38
3.1.2 Processo de Kimberly	40
3.1.3 Caso Rana Plaza	41
3.1.4 Caso Zara	41
CONCLUSÃO	44
REFERÊNCIAS	46

INTRODUÇÃO

Antes da camiseta branca ou da calça jeans ou de um delicioso chocolate chegar nos corredores de uma loja, de um supermercado ou ainda aparecer em um anúncio online muita coisa acontece. Quando vamos a um desses estabelecimentos comerciais ou acessamos um site para efetuar uma compra dificilmente pensamos em todo o caminho que a mercadoria percorreu até chegar até nós. Por exemplo, nunca imaginamos que para confeccionar a camiseta branca a loja precisou contratar um fornecedor “A” para oferecer o algodão e depois de um fornecedor “B” para transportar a matéria prima até a fábrica da empresa. Por trás de muitos produtos colocados à disposição dos consumidores, existe uma cadeia produtiva complexa.

O grande problema está na validação dessa cadeia produtiva, da certificação de que durante todo o processo de produção não ocorreu nenhum ilícito, nenhuma corrupção ou que nenhuma das empresas envolvidas tenha utilizado em algum momento de trabalho análogo à escravidão. Isso porque é fato que, se ocorreu algum ilícito, existe a chance de a corporação sofrer eventuais sanções, o ideal é garantir que ela sequer corra esse risco e, principalmente, que ninguém seja explorado nesse processo.

Segundo dados disponibilizados pela Organização Internacional do Trabalho, o trabalho escravo contemporâneo é um negócio global que movimenta cerca de 150 bilhões de dólares por ano. Ainda que ilegal, o trabalho análogo à escravidão é um fenômeno que está presente e combatê-lo é um desafio, uma vez que em decorrência da internacionalização das relações de consumo, tem-se a dificuldade em rastrear toda a cadeia produtiva das empresas, além disso, as grandes corporações conseguem muitas vezes driblar fiscalizações por conta de seu poderio econômico.

Nesse contexto, busca-se neste estudo apresentar o *compliance* como uma ferramenta para erradicar o trabalho escravo. Como será demonstrado, o *compliance* atuaria através da transparência como requisito fundamental para que as corporações dialoguem entre si, seus colaboradores e fornecedores visando consolidar uma cultura que proteja os direitos humanos.

Para o desenvolvimento do presente projeto será utilizada a pesquisa bibliográfica de forma analítica, envolvendo o estudo da escravidão contemporânea em âmbito mundial e em como o *compliance* atuaria por meio de normas, códigos, certificações e protocolos a fim de

respeitar os direitos humanos, especificamente no que tange ao trabalho escravo, de modo que as corporações emitiriam transparência aos consumidores e parceiros comerciais.

Neste contexto, a presente pesquisa foi estruturada com o objetivo de inicialmente, demonstrar ao leitor que o trabalho análogo ao de escravo ainda é uma realidade gritante, apesar de toda a proteção jurídica nacional e internacional que a envolve. Em seguida, a finalidade é explicar o sistema do *compliance*, por meio do seu histórico e conceitos que o norteiam. Por fim, através da junção dos capítulos anteriores passaremos a analisar o *compliance* como de fato, uma ferramenta para erradicar a condição análoga a escravidão, inclusive citando casos jurídicos emblemáticos.

1 TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

1.1 Conceito

É indubitável que a escravidão está presente na sociedade desde o início dos tempos, no Brasil, por exemplo, ela começa com os portugueses escravizando os índios em 1500, adiante, no período colonial eram importados escravos africanos, e, depois da Lei Áurea, em 1888, embora não se pudesse mais exercer o direito de propriedade sobre uma pessoa, nas palavras de Sakamoto (2020, p. 8): “persistiram estratégias de submissão dos trabalhadores, as quais, a despeito de não terem respaldo oficial, negavam a eles liberdade e sobretudo, dignidade.”

Com o passar dos anos, as características literais da escravidão mudaram, por exemplo, sua legalidade, entretanto, em sua essência, ela permanece, ou seja, ainda existe a “coisificação” do ser humano e, no contexto da escravidão moderna, permanece a submissão dos trabalhadores a condições sub-humanas, na qual não há dignidade, não há respeito, há a restrição de liberdade e ela é utilizada visando a economia e o lucro.

Nesse contexto, o historiador Michel Cahen (2015, p. 132) defende a tese de que:

A imposição do trabalho forçado só poderia funcionar no âmbito de uma articulação dos modos de produção com manutenção da produção doméstica subalternizada; isto é, o trabalho forçado não poderia prosperar sem que fosse preservado o modo doméstico de produção, este subsistindo graças a uma forte ‘generização’

O último país a abolir a escravatura foi a Etiópia em 1942, apesar disso, de acordo com o *report* da Organização Internacional do Trabalho, em 2021 49.6 milhões de pessoas viviam em situação de escravidão moderna, ou seja, 1 em cada 150 pessoas da população mundial. Nesse sentido, ainda que a escravidão seja proibida em âmbito internacional, ela é um fenômeno presente atualmente.

De acordo com Moreno *et al.* (2019) o trabalho análogo à escravidão atualmente tem fundamento em causas econômicas, vez que, conforme dados do Observatório Digital do Trabalho Escravo, a maior causa que leva os trabalhadores a essas condições desumanas é justamente sua vulnerabilidade econômica. Figueira *et al* (2014) expõe que o trabalho escravo contemporâneo não é resquício do processo de expansão do capital, mas sim constitui um de

seus instrumentos; o autor faz uma analogia - é como se o trabalho escravo contemporâneo fosse uma febre, um sintoma de uma doença, um problema muito maior, de modo que para que chegasse ao seu fim seria necessário algo muito além do que um remédio, mas uma mudança na estrutura de produção, alterando a forma de expansão do capital.

São diversos os autores e doutrinadores que buscam definir o trabalho análogo à escravidão na atualidade. Marinho e Gurgel (2019) citam algumas descrições, dentre elas a de Mascarenhas, Dias e Baptista (2015), a qual definem que, para que seja identificada a escravidão contemporânea são pressupostos três elementos: o controle de um indivíduo sobre o outro, a apropriação da força de trabalho e o uso de força violenta ou ameaça para concretização do controle do trabalho. Nesse mesmo sentido é o entendimento de Bales e Robbins (2001, *apud* PARENTE et al, 2017)¹.

Segundo Sakamoto (2020), escravizar é tirar a autonomia, a autodeterminação, o livre-arbítrio de um indivíduo para fins de exploração. O indivíduo não tem dignidade, não tem direito a raciocinar, seus direitos são roubados, a pessoa é transformada em um mero objeto.

Esse mesmo autor nos apresenta que o adjetivo “contemporânea” acrescentado ao substantivo “escravidão” significa que estamos falando de um fato que está acontecendo nos dias atuais. Portanto igualmente ao passado, os indivíduos são privados de seu livre-arbítrio, de seus direitos, sua dignidade, são obrigados a sobreviverem com o mínimo de qualidade de vida possível.

Nessa linha, Silva e Mendes (2018, p. 150) citam o trabalho de Bales, professor de escravidão contemporânea na Universidade de Nottingham. Ele apresenta a comparação da forma antiga de escravidão com a atual. Antigamente, a escravidão era legalizada e o comprador do escravo obtinha até um recibo da compra, já hoje, a violência é utilizada para garantir que a pessoa continue na situação de exploração, nas palavras do autor “é a lógica dos grandes lucros e vidas baratas”.

¹ De acordo com Bales e Robbins (2001), a intenção dos pesquisadores é criar uma definição que perdure ao longo do tempo e considere os diferentes contextos em que a escravidão está presente e, finalmente, fazer acordos internacionais com base nessa classificação e estipular práticas universais de prevenção. Para os autores três aspectos caracterizam a escravidão contemporânea: 1. Posse de um indivíduo por outro; 2. Apropriação da força de trabalho e 3. A imposição dessas condições por meio de violência e mecanismos coercitivos (tradução nossa).

Viana, 2006 (*apud* CASTRO E GOIS 2016) apontam que existem pelo menos cinco categorias que conceituam o núcleo da escravidão contemporânea, são elas: a falta explícita de liberdade; o trabalho exaustivo e assédio moral; o salário; as condições degradantes da saúde do trabalhador e as péssimas condições no fornecimento de moradia e alimentação e, por fim, a escravidão decorrente do tráfico de pessoas e escravidão sexual. O interessante é que os autores colocam uma questão que liga todas as categorias estudadas à escravidão, qual seja o excesso do lucro, a busca pelo lucro a qualquer custo.

Interessante por fim, mencionar o autor Sakamoto (2020, p. 7) que aponta o trabalho escravo contemporâneo não como resquício de formas arcaicas de exploração, mas como instrumento adotado por empreendimentos para garantir lucro fácil e competitividade em uma economia cada vez mais globalizada.

1.2 *Jus cogens* e Direito Internacional

Como apontado anteriormente, a escravidão persiste atualmente, apesar de ser uma prática proibida mundialmente. *Jus cogens* (direito cogente e inderrogável) é uma norma materialmente importante considerando sua hierarquia e conteúdo altamente essencial. Com efeito, ela vincula importantes elementos no que tange ao direito internacional como o “*pacta sunt servanda*” - os pactos assumidos devem ser respeitados - e os direitos humanos. Esse instituto tem sua importância revelada nos artigos 53 e 64 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, confira-se:

Artigo 53

Tratado em Conflito com uma Norma Imperativa de Direito Internacional Geral (jus cogens)

É nulo um tratado que, no momento de sua conclusão, conflite com uma norma imperativa de Direito Internacional geral. Para os fins da presente Convenção, uma norma imperativa de Direito Internacional geral é uma norma aceita e reconhecida pela comunidade internacional dos Estados como um todo, como norma da qual nenhuma derrogação é permitida e que só pode ser modificada por norma ulterior de Direito Internacional geral da mesma natureza.

(...)

Artigo 64

Superveniência de uma Nova Norma Imperativa de Direito Internacional Geral (jus cogens)

Se sobrevier uma nova norma imperativa de Direito Internacional geral, qualquer tratado existente que estiver em conflito com essa norma torna-se nulo e extingue-se.

Com efeito, Fiorati (2002) destaca a importância da Convenção de Viena, qual seja, unificar os procedimentos e criar normas específicas que teriam validade internacional a fim de garantir um mínimo de identidade formal e programática nos pactos internacionais.

Garcia (2017) define as regras do *jus cogens* como um conjunto de normas de direito internacional público que refletem padrões obrigatórios no âmbito da comunidade internacional que independem da anuência dos sujeitos de direito internacional. Guerra (2011) insere o *jus cogens* como uma norma imperativa que vem cada vez menos recebendo oposição doutrinária e cada vez mais sendo aceita pela comunidade internacional.

Em direito internacional, o real significado da expressão está em vedar, em proibir qualquer derrogação aos preceitos e princípios gerais. As normas de *jus cogens* são inderrogáveis pela vontade dos Estados, são necessárias para proteger os interesses maiores da comunidade (FIORATI, 2002). Como exemplo é válido destacar a Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU de 1948, a qual em seu artigo 4º determina que “ninguém será mantido em escravidão ou servidão”.

Assim, denota-se que a proibição da escravatura constitui norma *jus cogens*, sendo tema de relevância mundial. Com efeito, independente de qual seja o país em questão, não existe a possibilidade de que seja reconhecida licitude no trabalho análogo à escravidão. Posteriormente, a proteção dos direitos humanos veio a ser ratificada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993.

Na linha do direito internacional humanitário não se pode deixar de mencionar a Convenção de Genebra, nome que se atribuiu a diversos tratados internacionais firmados entre 1.864 e 1.949. Castilho (2019) ensina que a primeira foi criada por iniciativa do Comitê Internacional da Cruz Vermelha a fim de melhorar o tratamento dos feridos e enfermos dos exércitos de campanha. A segunda foi realizada em 1.907 em Haia na Holanda e estendeu os direitos para os feridos, doentes ou náufragos de forças armadas no mar. A terceira em 1.929 foi realizada para dar tratamento humanitário aos prisioneiros de guerra. E a quarta foi acordada em 1.949 entre os países que participaram da Segunda Guerra Mundial para proteger os civis em tempos de guerra. Referida convenção elenca três categorias de crimes passíveis em tempo

de guerra que devem ser proibidos e impedidos. A terceira se refere especificamente aos crimes contra a humanidade, dentre os quais se insere a escravidão.

No contexto histórico, importante registrar que a internacionalização dos direitos humanos foi percebida como essencial após a Segunda Guerra Mundial, diante das trágicas violações ocorridas durante a guerra. Além de um marco para proteção dos direitos humanos, também foi um marco para a responsabilização dos agentes executores das atrocidades, incluindo entre eles, pela primeira vez, um Estado, aplicando-se o direito costumeiro internacional. Para julgar os crimes da Segunda Guerra Mundial foi criado o Tribunal de Nuremberg, sobre sua importância destaca Flávia Piovesan (2010, p. 128-129):

O significado do Tribunal de Nuremberg para o processo de internacionalização dos direitos humanos é duplo: não apenas consolida a ideia de necessária limitação da soberania nacional como reconhece que os indivíduos têm direitos protegidos pelo Direito Internacional. Testemunha-se, desse modo, mudança significativa nas relações interestatais, o que vem a sinalizar transformações na compreensão dos direitos humanos, que, a partir daí, não mais poderiam ficar confinados à exclusiva jurisdição doméstica. São lançados, assim, os mais decisivos passos para a internacionalização dos direitos.

Ainda tratando da importância do assunto, no contexto global atual, ressalta-se que fora acordada internacionalmente a meta 8.7 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas, a qual busca, dentre outras metas apresentadas para o alcance de um mundo mais sustentável, tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado e acabar com a escravidão moderna. De acordo com as Nações Unidas (2019):

Nos dias de hoje, a escravidão é muito diferente daquela praticada durante os períodos colonial e imperial. Atualmente, as pessoas escravizadas não são compradas, mas aliciadas e, muitas vezes, o patrão gasta apenas com o transporte do trabalhador até a propriedade. Ela está presente em todas as regiões do mundo, inclusive nos países desenvolvidos, e em numerosas cadeias produtivas globais.

Outro instrumento jurídico que contribuiu com o enfrentamento da escravidão é o Estatuto de Roma, o qual criou o Tribunal Penal Internacional com sede em Haia, nos Países Baixos. Referido tribunal tem sua competência restrita para julgar os crimes considerados como mais graves, que afetam toda a comunidade internacional, são eles (I) crime de genocídio; (II) crimes contra a humanidade; (III) crimes de guerra; (IV) crime de agressão. Por sua vez, a escravidão se enquadra no crime contra a humanidade, nos termos do artigo 7º, 1.c do Estatuto de Roma.

1.3 Responsabilidade social e legal das corporações/empresas sobre toda sua cadeia produtiva.

Como já explicado no subtópico anterior, não é de hoje que as corporações merecem responsabilização no âmbito de sua cadeia produtiva. O grande problema no âmbito internacional com relação a escravidão é que as grandes corporações não têm mais fronteiras como um obstáculo à sua atuação ante o seu colossal poderio econômico. Piovesan (2018) expõe que, por exemplo, o faturamento do Walmart em 2014 correspondia ao PIB da Austrália, correspondente a algo em torno de 490 bilhões de dólares.

Nesse contexto, com a crescente globalização as empresas têm o poder de causar “profundos malefícios, como a degradação ambiental, a exploração das comunidades economicamente fracas e o uso do trabalho infantil.” (UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS, 1999). Nesse sentido:

(...) O processo de globalização provocou profundas alterações na capacidade de ação dos citados Estados e das empresas: enquanto estas se fortalecem, aqueles se fragilizaram e tornaram-se muitas vezes suscetíveis a pressões por parte daquelas. Não são incomuns situações, por exemplo, de promulgação de normas que resultam de pressões do mercado globalizado e que condicionam os investimentos de dado país a um cenário político e econômico adaptado ao referido mercado. (PEREIRA, 2021, p. 75)

É indiscutível que a escravidão é um fenômeno recorrente mundialmente, mesmo sendo proibida pelo direito internacional. Como apontado nos tópicos anteriores, a escravidão contemporânea está presente nas grandes cadeias produtivas, vez que ela é utilizada como um instrumento econômico.

Muitas empresas acabam por criar subsidiárias em países que tem legislações trabalhistas mais flexíveis, os quais inclusive as tem para que consigam atrair as corporações investidoras. Conforme Sakamoto (2020, p. 130):

Em 2005 a Organização Internacional do Trabalho levantou a ‘especialmente difícil questão (de) se os atuais padrões de globalização estão de fato criando ou contribuindo para novas formas de trabalho forçado’. Naquele momento, a abordagem dominante no combate do tráfico de pessoas e à escravidão moderna era um “paradigma de justiça criminal”. (...) ao longo da última década, temos visto mais atenção dedicada à identificação de trabalho forçado em cadeias produtivas.

Um caso atual que pode ser utilizado como exemplo é o da indústria têxtil na Etiópia. Segundo Barrett e Pauly (2019), para atrair a indústria global de vestuário, o país do leste africano vem construindo parques industriais e incentivando financeiramente os fabricantes de grandes marcas. O problema, entretanto, consiste na desvalorização da mão de obra etíope. A pesquisa “*Made in Ethiopia*” apontou que, de acordo com entrevistas realizadas com funcionários do *Hawassa Industrial Park*, as propostas dos recrutadores de empregos do governo geravam em torno de vinte e seis dólares por mês.

Sakamoto (2020, p. 34), ao escrever sobre o trabalho nas redes de produção, aponta que as questões do cerceamento da liberdade dos trabalhadores e suas condições de trabalho estão relacionadas tanto ao empregador mediato quanto dos imediatos, pois a produção está cada vez mais fragmentada, envolvendo diversas empresas e dispersa, no espaço. O autor expõe ainda que desde 2003 foram rastreadas mais de 1.700 cadeias produtivas de empreendimentos pela organização não governamental Repórter Brasil nas quais foram resgatadas pessoas escravizadas (p.13).

De acordo com Machado Filho (2006) o conceito de responsabilidade social das organizações envolve 4 (quatro) dimensões - econômica, legal, ética e discricionária. Para ele, as corporações têm de gerenciar seu capital reputacional e identidade corporativa. Pereira (2021) aponta que a principal razão que faz com que as empresas coloquem em risco sua marca, sua reputação, sua relação com a sociedade e seus colaboradores é o lucro.

Segundo Piovesan (2018, p. 249):

A incorporação dos direitos humanos não deve ser tratada como aspecto isolado na empresa, mas há de demandar o compromisso de toda a empresa ‘desde as altas esferas até os demais setores’, com especial inclusão dos direitos humanos no core da estrutura empresarial, nas instâncias de decisão e no sistema de gestão da organização (como as estruturas de governança existentes; conselhos de administração; dentre outros), de modo a subsidiar processos decisórios. A atuação da empresa nessa temática, portanto, deve ser tida como atividade obrigatória e não na perspectiva de ações sociais e de filantropia. A compreensão dos direitos humanos pelas empresas deve envolver desde comprometimento com a promoção do tema até reparação e indenização por danos.

O Tribunal de Nuremberg foi essencial no julgamento dos crimes contra a humanidade, além de impor a responsabilidade a Estados, o tribunal também reconheceu a responsabilidade de empresas. O tribunal julgou os casos das empresas IG Farben, que fornecia produtos

químicos à Alemanha nazista, e Krupp que foi grande aliada do Terceiro Reich, utilizando da mão de obra dos campos de concentração para desenvolver a companhia. Sobre o tema Pereira (2021, p. 52-53) destacou trecho da decisão do jurista Herbert, a qual merece atenção:

‘(...) A cooperação voluntária com o uso de trabalho escravo no Terceiro Reich foi uma política corporativa que permeou toda a organização Farben. (...) Por esse motivo, a responsabilidade penal estende-se além dos participantes imediatos em Auschwitz. Inclui a diretoria da Farben, gerentes e todos os que conscientemente participaram da formação da política corporativa’. Também no caso KRUPP, os juízes de Nuremberg concluíram que: ‘(...) Não há dúvida que o crescimento e expansão da empresa Krupp resultou em grande parte da posição privilegiada que tinha com Hitler. O relacionamento íntimo entre empresa Krupp e o governo do Reich, em especial com o Comando do Exército e da Marinha, representava uma verdadeira aliança. As atividades da empresa Krupp durante a guerra baseavam-se em parte na exploração e outros países e na exploração e maus-tratos de grande quantidade de trabalho forçado de estrangeiros.’.

A Constituição Federal de 1988, nos artigos 175, §5º e 255, §3º dispõe expressamente sobre a possibilidade de condenação das pessoas jurídicas. Em 2003, o Supremo Tribunal Federal julgou o recurso extraordinário nº 548.181 (BRASIL, 2013) que envolveu um caso de crime ambiental decidindo pela responsabilidade penal da pessoa jurídica. No caso ocorreu o rompimento de um duto durante um empreendimento da Petrobrás de refino de petróleo no município de Araucária no Estado do Paraná, o rompimento, por sua vez, ocasionou no vazamento de aproximadamente quatro milhões de litros de óleo cru, danificando rios, a fauna e a flora.

De acordo com Pereira (2021, p. 90):

(...) é de peremptória observância que pelas corporações por meio do cumprimento do Direito Internacional Costumeiro, positivado e oriundo das normas de Jus Cogens, além do próprio sistema normativo doméstico vigente. Vale afirmar: o mínimo que as empresas devem cumprir. Ora, se as corporações são titulares de direito, como se sabe, também são destinatárias de obrigações.

Sobre isso ainda, interessante mencionar o Decreto 9.571 de 21 de novembro de 2018, que estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos incluindo as multinacionais com atividades no país. Neste decreto, o capítulo III dispõe sobre a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos. Especificamente no artigo 5º, inciso I e II impõe as empresas que monitorem o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva vinculada à empresa e ainda que divulguem internamente os instrumentos internacionais de responsabilidade social e de direitos humanos.

Mesmo colocando em risco sua credibilidade e reputação diversas organizações já optaram e ainda optam por ações, pela prática de atos repugnantes, imorais e ilegais visando o lucro, o colocando como prioridade sobre a dignidade humana. Assim, importante analisar toda a cadeia produtiva da empresa a fim de verificar sua integridade e conformidade com as normas legais e especialmente com os direitos humanos.

1.3.1 *Nevsun Resources Ltd x Araya*

Em 2020 a Suprema Corte do Canadá julgou o caso *Nevsun Resources Ltd x Araya*. A *Nevsun* é uma empresa de mineração canadense que foi acusada de promover trabalho análogo a escravidão, tratamento desumano e cruel e crimes contra a humanidade em face de seus trabalhadores (mineiros) na Eitrea, país localizado no continente africano. A Suprema Corte canadense rejeitou a tese da ré de que as normas de direitos humanos internacional não se aplicam as corporações, utilizando o sistema do direito internacional em favor das vítimas.

A decisão da Suprema Corte do Canadá, a que se chegou por maioria, consagrou o entendimento de que as empresas canadenses sejam confrontadas com violações das normas internacionais protetivas dos direitos humanos devem ser responsabilizadas de maneira ainda mais rígida se comparadas tais situações com os casos ordinários de responsabilidade civil. Ainda mais, entendeu aquela Suprema Corte que acusações como trabalho forçado, tortura, tratamento desumano, cruel e degradante, encontram supedâneo nas denominadas normas de *jus cogens* (...). Exatamente porque tais violações são fundamentadas em normas de *jus cogens*, é que a Corte, por maioria, entendeu pela responsabilidade das corporações envolvidas, estabelecendo importante precedente não apenas naquela país, mas também sob o pondo de vista global. (PEREIRA, 2021, p. 48-49)

Nesse caso foi aplicada, então, a *Doctrine of adoption*, considerando que o tribunal internalizou normas do *Commom law* sem precisar de um processo legislativo para que produzissem efeitos e fossem reconhecidas. É um exemplo de responsabilização das empresas no âmbito internacional, utilizando-se da *Jus cogens* para condenar uma corporação que praticou trabalho escravo contra estrangeiros.

1.4 Caracterização jurídica do trabalho análogo à escravidão no direito brasileiro

Para o Ministério Público Federal brasileiro (BRASIL, 2011) o trabalho em condição análoga a escravidão é qualquer trabalho que não forneça ao empregado as mínimas condições

necessárias que garantam seus direitos, isto é, aquele que “cerceie sua liberdade, avilte a sua dignidade, sujeite-o a condições degradantes, inclusive em relação ao meio ambiente de trabalho” (p. 12). Indo além, o MPF esclarece que a degradação vai desde o constrangimento físico e/ou moral do trabalhador até as péssimas condições de trabalho e de remuneração. Conclui que não é necessariamente a imagem de um trabalhador acorrentado, morando na senzala, açoitado e ameaçado constantemente, mas simplesmente se caracteriza pelas más condições de trabalho impostas ao trabalhador.

O Código Penal brasileiro tipifica em seu artigo 149 o crime da redução do trabalhador a condição análoga à de escravo. O artigo está disposto no Título I da parte especial do código, no que se referente aos crimes praticados contra a pessoa e especificamente, no Capítulo VI que trata dos crimes contra a liberdade individual. Confira-se:

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.

Ao analisar o tipo penal, percebe-se que a supressão da liberdade não é requisito direto para que seja caracterizado o crime de submeter o empregado à condição análoga a de escravidão. Ao mesmo tempo, tem-se que a liberdade está sendo protegida de forma ampla, afinal, quando se está diante de uma relação de sujeição a liberdade do indivíduo acaba sendo lesionada. O dispositivo divide o crime em quatro espécies independentes: (I) trabalho forçado; (II) jornada exaustiva; (III) condições degradantes e (IV) restrições de locomoção em razão de dívida. Sobre a autonomia das espécies do tipo tem-se o seguinte precedente:

No art. 149 do Código Penal são previstas condutas alternativas que, isoladamente, subsumem-se ao crime de redução a condição análoga à de escravo, tratando-se, portanto, de crime plurissubsistente. Assim, tendo sido atribuído ao réu o verbo ‘sujeitar alguém a condições degradantes de

trabalho', o simples fato de não ter sido descrito cerceamento do direito de locomoção dos trabalhadores explorados não denota a ausência de tipicidade das condutas descritas na peça acusatória. 4. Agravo regimental desprovido. (AgRg no RHC 85875-PI, 5.ª T., rel. Ribeiro Dantas, 24.04.2018; grifou-se)

Passa-se, então, a examinar cada um deles, registra-se que a obra de Nucci (2021) foi de grande importância para a análise. O trabalho forçado é o trabalho contra a vontade da vítima, desenvolvida sem voluntariedade, é aquele que envolve coerção, seja ela física, moral ou psicológica. A jornada exaustiva se vê presente quando o empregador submete o trabalhador a trabalhar em ritmo exaustivo, de acordo com Sakamoto (2020. P. 74-75) a exaustão demanda uma jornada absolutamente cansativa que é incompatível com a condição humana e subjulga o trabalhador a um “objeto descartável na produção de riquezas econômicas.”. A restrição de locomoção em razão de dívida se caracteriza quando o empregador restringe o direito de ir e vir do empregado em razão de dívida não paga, o empregador retém o salário devido para si quando vende algo ao empregado, que pode ser um bem de uso pessoal, alimentos e até mesmo para cobrar moradia fornecida. Por sua vez, as condições degradantes significam submeter os empregados a condições indignas, desumanas de trabalho como não fornecer um local adequado para armazenamento de alimentos, instalações precárias, não fornecimento de água potável ou ainda de equipamento de segurança necessários ao exercício da atividade laboral.

Verifica-se que o princípio da dignidade da pessoa humana (previsto no artigo 1º, III da Constituição Federal de 1988) está explicitamente em evidência para proteção, ao buscar o tipo, assegurar que o indivíduo tenha proporcionado o mínimo de condições dignas de trabalho, não podendo ser sujeito a condições degradantes. Nesse sentido:

A dignidade, dessa feita, deve ser considerada como atributo do ser humano, algo que dele faz parte e, portanto, o faz merecedor de um mínimo de direitos e é ela que, principalmente é violada quando tipificado o crime de redução à condição análoga a de escravo, pois o que ocorre é o não respeito a esse atributo do ser humano, que é tratado como coisa, qualquer que seja o meio de execução, com a negação de sua dignidade e, por consequência, de sua condição de ser humano. (FILHO, 2012, p. 102)

Por sinal, além da previsão no artigo 1º, o princípio da dignidade da pessoa humana também está contemplado no artigo 170 da Carta de 1988, ao dispor que a ordem econômica tem por fim assegurar a todos uma existência digna; no artigo 193, ao colocar o trabalho como prioridade base da ordem social; e no artigo 205 ao estabelecer a qualificação para o trabalho como um dos objetivos da educação. Nesse seguimento, inclusive, já decidiu o Supremo Tribunal Federal ao julgar os recursos extraordinários de nº 398.041 e 459.510:

DIREITO PENAL E PROCESSUAL PENAL. **ART. 149 DO CÓDIGO PENAL. REDUÇÃO Á CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO. TRABALHO ESCRAVO. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. CRIME CONTRA A COLETIVIDADE DOS TRABALHADORES.** ART. 109, VI DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. COMPETÊNCIA. JUSTIÇA FEDERAL. RECURSO EXTRAORDINÁRIO PROVIDO. A Constituição de 1988 traz um robusto conjunto normativo que visa à proteção e efetivação dos direitos fundamentais do ser humano. **A existência de trabalhadores a laborar sob escolta, alguns acorrentados, em situação de total violação da liberdade e da autodeterminação de cada um, configura crime contra a organização do trabalho. Quaisquer condutas que possam ser tidas como violadoras não somente do sistema de órgãos e instituições com atribuições para proteger os direitos e deveres dos trabalhadores, mas também dos próprios trabalhadores, atingindo-os em esferas que lhes são mais caras, em que a Constituição lhes confere proteção máxima, são enquadráveis na categoria dos crimes contra a organização do trabalho, se praticadas no contexto das relações de trabalho. Nesses casos, a prática do crime prevista no art. 149 do Código Penal (Redução à condição análoga a de escravo) se caracteriza como crime contra a organização do trabalho,** de modo a atrair a competência da Justiça federal (art. 109, VI da Constituição) para processá-lo e julgá-lo. Recurso extraordinário conhecido e provido. (RE 398041, Tribunal Pleno, relator Min. Joaquim Barbosa, Tribunal Pleno, julgamento em 30/11/2006; destacou-se)

Recurso extraordinário. Constitucional. Penal. Processual Penal. Competência. Redução a condição análoga à de escravo. **Conduta tipificada no art. 149 do Código Penal. Crime contra a organização do trabalho. Competência da Justiça Federal. Artigo 109, inciso VI, da Constituição Federal. Conhecimento e provimento do recurso. 1. O bem jurídico objeto de tutela pelo art. 149 do Código Penal vai além da liberdade individual, já que a prática da conduta em questão acaba por vilipendiar outros bens jurídicos protegidos constitucionalmente como a dignidade da pessoa humana, os direitos trabalhistas e previdenciários, indistintamente considerados. 2. A referida conduta acaba por frustrar os direitos assegurados pela lei trabalhista, atingindo, sobremodo, a organização do trabalho, que visa exatamente a consubstanciar o sistema social trazido pela Constituição Federal em seus arts. 7º e 8º, em conjunto com os postulados do art. 5º, cujo escopo, evidentemente, é proteger o trabalhador em todos os sentidos, evitando a usurpação de sua força de trabalho de forma vil. 3. É dever do Estado (lato sensu) proteger a atividade laboral do trabalhador por meio de sua organização social e trabalhista, bem como zelar pelo respeito à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, inciso III). 4. A conjugação harmoniosa dessas circunstâncias se mostra hábil para atrair para a competência da Justiça Federal (CF, art. 109, inciso VI) o processamento e o julgamento do feito. 5. Recurso extraordinário do qual se conhece e ao qual se dá provimento. (RE 459510, Relator: Min. Cezar Peluso, Relator p/ Acórdão: Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, julgado em 26/11/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-067 DIVULG 11-04-2016 PUBLIC 12-04-2016). (STF - RE: 459510/MT, Tribunal Pleno, relator Min. Cezar Peluso, julgamento em 26/11/2015; destacou-se)**

Consoante Castilho (2019), o princípio da dignidade da pessoa humana produz efeitos no plano horizontal dos direitos fundamentais, isto é, não apenas entre Estados e particulares, mas também entre particulares e particulares. E o principal motivo para explicar essa eficácia é a necessidade de criação de leis protetivas ao particular, ante a desigualdade socioeconômica marcante do capitalismo que acaba por contribuir com a criação de grupos com poder equiparável ao de Estados: “eis a gênese dos direitos do trabalho e do consumidor” (CASTILHO, 2019, p. 262).

A Constituição Federal de 1988 ainda protege o instituto do trabalho colocando-o como direito social fundamental em seu artigo 6º: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”. Ato seguinte, em seu artigo 7º a Carta de 1988 elenca diversos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, dentre os quais está positivo em seu inciso IV o direito ao salário-mínimo capaz de atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. Nesse artigo também são resguardados os direitos dos trabalhadores no que tange a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais e a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, incisos XIII e XXII, respectivamente.

Nesse contexto, pode-se concluir que a legislação brasileira, no âmbito penal e constitucional, promove a proteção ao respeito do princípio da dignidade humana, para valorizar a condição social do trabalho como o direito ao trabalho digno como direito fundamental.

2 COMPLIANCE

2.1 Conceito

A *priori*, insta esclarecer o que é o *compliance* para posteriormente compreender sua atuação como instrumento para erradicar o trabalho que submeta um indivíduo às condições análogas a escravidão. É justamente conceituando o *compliance* que Marcos Assis dá início ao seu livro “*Compliance como: implementar*” (2018). O autor explica que o *compliance* é um termo da língua inglesa que deriva do verbo *to comply*, termo que funcionaria como uma grande “muleta”, nas palavras do autor, para quem precisa falar sobre conformidade, significando cumprir, obedecer e executar aquilo que foi determinado. Com efeito, conformidade é justamente o substantivo que o dicionário de Cambridge utiliza para traduzir *compliance*.

Marcos Assis (2018, p. 19) continua a conceituar o termo, estabelecendo que “Em linhas gerais, consiste no dever das empresas de promover uma cultura que estimule, em todos os membros da organização, a ética e o exercício do objeto social em conformidade com a lei.”

Como consequência, a palavra *compliance* deve ser considerada como gênero de várias espécies, já que existem vários tipos de conformidade. Por exemplo: a conformidade de leis, diretrizes, valores, princípios e políticas de integridade, ou seja, a tudo aquilo que seja relacionado ao comportamento ético de pessoas, empresas e entidades, às formas de combate à corrupção, fraudes e lavagem de dinheiro e ainda, e principalmente, à criação de uma cultura de integridade é considerada como representativa do chamado *compliance de integridade*. (RANGEL *et. al*, 2022, p. 73)

Nessa linha, segundo Rangel *et al.* (2022) o *compliance* é reconhecido como instrumento para melhorar a governança de uma empresa justamente no que se refere aos vários riscos que envolvem a atividade empresarial para proteger os administradores e empregados. Portanto, seu efeito imediato nos ordenamentos jurídicos é o de mitigar sanções administrativas que decorrerem de eventuais ilícitos.

Nesse sentido, Kleindienst (2022) expõe que as políticas e procedimentos de *compliance* precisam estar de acordo com a atividade empresarial como um todo, bem como escritas de forma absolutamente clara e acessível para seus empregados. A autora, ao apresentar o sistema, utiliza o sistema de *compliance* da empresa Siemens AG, reconhecida pela estruturação de Programas de *Compliance*, o qual é dividido em três pilares, são eles: prevenir, detectar e responder.

Por sua vez, o *compliance* não deve ser visto apenas como um pedaço de papel, um caderno, um manual com regras. Em verdade, ele não funciona somente como meio de evitar eventuais problemas/ sanções penais e administrativas, mas sim como uma ferramenta de ética e moral.

No entanto, o sentido da expressão *compliance* não pode ser resumido apenas ao seu significado literal. Em outras palavras, o *compliance* está além do mero cumprimento de regras formais. Seu alcance é muito mais amplo e deve ser compreendido de maneira sistêmica, como um instrumento de mitigação de riscos, preservação dos valores éticos e de sustentabilidade corporativa, preservando a continuidade do negócio e o interesse dos stakeholders. – (BITTAR, 2021, p. 50)

Segundo Martins (2021) o *compliance* possui como fundamento três propriedades, sendo elas, a obrigação das empresas de se adequarem não só a legislação, como aos regulamentos internos e externos, que essa adequação vise a diminuição de riscos e como consequência, a organização contaria com maior segurança e colaboração internamente, além de maior eficiência, produtividade, uma boa governança corporativa e, também, credibilidade e transparência perante terceiros.

Rangel *et al.* (2022) expõem em sua obra que o *compliance* cresceu no plano internacional na passagem do século XX para o século XXI. Segundo os autores, a origem do *compliance* relaciona-se com o surgimento das agências reguladoras norte-americanas e com a criação do Banco Internacional de Pagamentos, vez que foi naquela ocasião em que se passou a considerar o dever dos agentes econômicos em organizar sistemas de controles internos para atender as exigências regulatórias. A partir dali, então, foram listadas iniciativas visando aperfeiçoar a supervisão das próprias empresas sobre a conduta de seus empregadores e trabalhadores.

De acordo com Martins (2020) o *compliance* como normatização da conduta empresarial surgiu no início do século XX nos Estados Unidos. O autor, em seguida, menciona dois acontecimentos marcantes que contribuíram com a aprimoração do *compliance* no sistema norte-americano: (I) a aprovação em 1977 da *Foreign Corrupt Practices* que visava prevenir e combater os delitos econômicos nos Estados Unidos e (II) a crise financeira de 2008 que desencadeou desconfiança dos empréstimos efetuados em cadeia de origem imobiliária e acabou por gerar a edição do *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act* em 2010.

Um ponto de destaque na doutrina de Rangel *et al.* (2022) é no momento que ele menciona um dos maiores escândalos corporativos dos Estados Unidos, o da empresa Enron, em 2001. A fraude contábil desse caso foi tamanha que se fez necessária a criação de práticas de governança corporativa pelos órgãos reguladores a fim de evitar que novas fraudes ocorressem. Nas palavras de Rangel *et al.* (2022) os princípios, propósitos, processos e práticas que regem o sistema de poder e o mecanismo de gestão da empresa revelam a importância dada à transparência na atuação empresarial.

De modo similar, Mauro Negrini assevera que o compliance abrange o estabelecimento de mecanismos de autovigilância e autorresponsabilidade pelas pessoas jurídicas. Trata-se da adoção de sistemas para assegurar o bom funcionamento do ambiente corporativo à luz não apenas das políticas internas de cada sociedade, como também das normas legais em vigor. Assim, compliance é o conjunto de medidas adotadas pela pessoa jurídica para prevenir e minimizar os riscos de violação as leis decorrentes das atividades que pratica. (RANGEL *et al.*, 2022, p. 58)

No Brasil, a movimentação em relação ao *compliance* ganhou força nos anos de 2013/2014 após a promulgação da Lei n° 12.683/2012, a Lei de Lavagem de Dinheiro e da Lei n° 12.846/2013, a Lei Anticorrupção ou Lei da Ficha Limpa, com a inclusão no ordenamento jurídico brasileiro de sanções penais, de eventuais prejuízos que as corporações sofreriam caso não respeitassem a conformidade e transparência. Nessa época também o país vivenciou o escândalo da Operação Lava Jato, a qual ficou famosa por exibir irregularidades na maior estatal do país, a Petrobrás. Com efeito, em 2016 no Brasil foi promulgada a Lei 13.303/2016, o Estatuto Jurídico das Empresas Estatais a fim de evitar corrupção e garantir transparência a lei instituiu, por exemplo, normas referentes a licitações e nomeação de diretores e presidentes das empresas.

Assim, desde o início o *compliance* foi criado visando assegurar a transparência no âmbito empresarial, apesar de surgir no tema da anticorrupção no direito econômico, o conceito foi se aprimorando ao longo do tempo se estendendo para diversos ramos do direito.

2.2 Compliance trabalhista

Em 2016 a pauta da Conferência Internacional do Trabalho (CTI) foi o trabalho decente nas cadeias produtivas no plano internacional. Nesta oportunidade, restou reconhecido que os governos têm atuação limitada para monitorar toda a atividade empresarial global. Em 5 de

janeiro de 2017 foi publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) o estudo “*Workplace Compliance in Global Supply Chains*” com o objetivo de mapear e analisar os mecanismos de governança nas cadeias de suprimentos globais e incentivar a prática do *compliance* pelas corporações.

De acordo com Martins (2020) o *compliance* trabalhista vem com o objetivo de incentivar as empresas a cumprirem a legislação. Com isso, teria como consequências evitar o trabalho análogo à escravidão, o trabalho infantil e ainda o assédio moral, sexual e a discriminação no ambiente de trabalho. Logo, seguindo a legislação, a empresa diminuiria também o ajuizamento de ações trabalhistas contra ela.

Ou seja, o *compliance* trabalhista se destaca por efetivamente auxiliar com o fim das omissões entre o “real” e o que “deveria ser” e consequentemente diminuir o denominado então “passivo trabalhista”, melhorando, assim, o ambiente laboral (OLIVEIRA, 2019). O programa de *compliance* possui em seu teor a instituição de normas de boas práticas, apontamento de equívocos e a indicação de correções. Para esses fins, as empresas podem tanto criar um setor específico ou contratar um escritório especializado. A função do *compliance* trabalhista se resume em trazer para as corporações o conjunto jurídico legal para regular o comportamento da empresa criando uma cultura dentro do ambiente corporativo mantendo a saúde da empresa e melhorando o ambiente de trabalho.

Pode ser citado o exemplo apresentado por Rangel *et al.* (2022), quando uma empresa do ramo alimentício constrói internamente um código de conduta a fim de informar seus consumidores acerca dos seus produtos comercializados. Segundo Rangel *et al.* (2022) esse procedimento não funciona apenas para manter a empresa em conformidade com as normas jurídicas legais, visando evitar sanção administrativa, mas sim em conformidade com as regras/padrões de órgãos que atuam na regulação setorial, a fim de que a empresa evite danos reputacionais. Para os autores o *compliance* como meio de conformidade da organização empresarial, é essencial para que tenha lealdade na conduta dos fornecedores na sua relação com os consumidores.

A esse respeito, pertinente mencionar a “Lista Suja do Trabalho Escravo” criada em 2003 pelo Ministério do Trabalho brasileiro. Com o objetivo de erradicar o trabalho escravo e degradante e de macular os nomes dos empregadores, o Ministério do Trabalho realiza um cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de

escravo. A lista conta com o ano da ação fiscal, o estado brasileiro em que ocorreu, o nome do empregador, o estabelecimento e seu respectivo CNPJ/CPF, o número de trabalhadores envolvidos e as datas da decisão administrativa de procedência e da inclusão no cadastro de empregadores.

O nome do empregador permanece no cadastro por dois anos de modo que a exclusão depende da regularização das condições de trabalho, bem como do pagamento de eventuais multas fiscais e débitos trabalhistas e previdenciários. Com efeito, a Lista encontra respaldo legal no artigo 2º da Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH Nº 4 DE 11/05/2016. Uma questão marcante no que diz respeito a “Lista Suja do Trabalho Escravo” é a questão da transparência. Ao disponibilizar essa relação de empregadores, o Ministério do Trabalho expõe o contratante, pessoa física ou jurídica, deixando seu nome manchado perante a sociedade, impactando inclusive em seu prejuízo no caso dele precisar de um crédito ou financiamento de instituições públicas ou privadas.

Nas palavras de Figueira *et al* (2014, p. 236):

O objetivo principal da Lista Suja é facilitar a comunicação entre diferentes entes governamentais e impedir a concessão de créditos e financiamentos de instituições estatais e agências regionais de desenvolvimento (como o Banco do Brasil, a Caixa Econômica Federal, o BNDES e o Banco do Nordeste) para empresas que foram comprovados casos de trabalho escravo (conforme tipificado no artigo 149 do Código Penal Brasileiro). As empresas inseridas na Lista Suja são monitoradas durante dois anos consecutivos e, caso nesse período tenha havido um ajuste de conduta, ou seja, sem reincidência, se forem pagar todas as multas resultantes da ação de fiscalização, quitados os débitos trabalhistas, são retiradas do cadastro. Caso contrário, o nome permanece.

Outro exemplo que pode ser facilmente utilizado quando o assunto é *compliance* é o da indústria têxtil, vez que as marcas muitas vezes possuem uma estrutura na qual operam com diversos fornecedores. Ramos (2020) expõe que as grandes marcas de roupas procuram adotar programas de *compliance* perante seus fornecedores e oficinas de costura para cumprir fielmente com as normas trabalhistas e que os programas de *compliance* são praticados através do monitoramento de toda a cadeia de fornecimento, incluindo visitas periódicas nas fábricas para verificar se de fato os trabalhadores possuem condição digna de labor.

Em síntese, o *compliance* é um termo que se refere a conformidade que as corporações e empresas devem ter perante suas próprias regras internas e com as leis. Assim, quanto mais a

empresa aplicar essa ferramenta, mais estará protegida de fraudes e preservará o lícito. O *compliance* não exige a responsabilidade empresarial, mas ele pode evitar que a empresa entre em uma armadilha.

2.3 Environmental, social and corporate governance

Environmental, social, and corporate governance, ou simplesmente, ESG, a tradução literal, meio ambiente, sociedade e governança é um mecanismo que foi criado para que as corporações colocassem em prática o *compliance*. Consoante Rangel *et al.* (2022) através deste instituto almeja-se a transparência perante a sociedade empresária em relação às decisões a serem tomadas, aos limites que são impostos, aos controles que são necessários e a todo monitoramento possível para que tudo se desenvolva de forma clara alcançando os objetivos esperados.

As atividades empresariais, se seguirem os preceitos do *compliance*, buscando respeito e transparência, favorecerão, conseqüentemente, os produtos e serviços prestados, entre eles, aumento na cotação das ações na bolsa de valores, crédito perante os investidores e boa aceitação entre os consumidores. Trata-se de agir em conformidade com sua responsabilidade ambiental, social e em observância aos princípios de governança corporativa. Essa é a essência de *Environmental, Social and Governance* – ESG (Rangel *et al.* 2022, p. 25).

A empresa que assume esse compromisso, implementa uma condição na sua companhia e tem a obrigação posterior de demonstrar aos seus parceiros de negócio que ao longo da sua operação cumpriu com os requisitos ou políticas estabelecidas, que podem ser positivos como por exemplo, se comprometer a empregar 40% (quarenta por cento) dos trabalhadores como mulheres ou negativas como o compromisso de não utilizar mão de obra escrava. Posteriormente, a organização deve apresentar um relatório e demonstrar que efetivamente vem cumprindo com seu plano; através dos relatórios as empresas trabalham com gerenciamento de riscos e com o *compliance*. A ideia é justamente que os parceiros e fornecedores exijam da empresa que ela respeite os direitos humanos.

2.3.1 S de Social

Neste trabalho inicia-se com o foco com o “S” de sociedade, vez que o objetivo é tratar do trabalho escravo atual e é justamente nesse ponto que a doutrina de Alan Bittar (2021) é relevante para o estudo. O doutrinador expõe que o *compliance* não pode ser visto de apenas uma ótica, como focar somente no combate a corrupção, mas que sua amplitude é muito maior, de modo que abrange, por exemplo, questões trabalhistas:

O “S” de social tem múltiplas vertentes, abrange múltiplas partes interessadas, desde os próprios empregados da organização, até os consumidores de seus produtos ou serviços, fornecedores, parceiros de negócios e até mesmo a comunidade na qual a empresa se insere. – Portanto, a atuação do profissional de compliance não deve se restringir apenas ao combate a atos de corrupção e aplicação da Lei 12.846/2013. Deve o departamento ou a área de compliance atuar para identificar e mapear eventuais riscos ligados aos fatores sociais, tais quais, os relacionados a (i) potenciais conflitos de interesses, (ii) existência de qualquer tipo de assédio, (iii) racismo, (iv) homofobia no ambiente da organização, (v) questões trabalhistas, (vi) saúde mental e bem-estar, dentre outros. (BITTAR, 2021, P. 76)

O termo “ESG” foi criado em 2004 em uma publicação do Pacto Global da ONU em parceria com o Banco Mundial chamada “*Who Cares Wins*”. Surgiu de uma provocação do ex secretário-geral da ONU Kofi Annan a 50 CEOs de grandes instituições financeiras, sobre como integrar fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais. Sobre o Pacto Global escreveu Piovesan (2018, p. 243):

O Pacto Global, por exemplo, é uma iniciativa que abrange dez princípios com a finalidade de ‘mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção

Nascimento (2022) apresenta em sua obra que a responsabilidade primária dos Estados em implementar os direitos humanos não exime essa mesma responsabilidade de outros setores, como as instituições internacionais e o setor privado, ela chama essa cooperação de “arquitetura protetiva internacional”.

Partindo deste desafio de compartilhamento das responsabilidades pela comunidade internacional, emerge o marco conceitual ESG. Esta ideia surge do relatório lançado pelo Pacto Global, em 2004, intitulado “*Who Cares Wins: Conecting Markets to a Changing World*” (Quem se Importa Ganha: Conectando Mercados a um Mundo em Mudança). O termo ESG (environmental/ambiental, social/social and governance/governança) tinham como foco integrar questões ambientais, sociais e de governança no mercado de capitais. (NASCIMENTO, 2022, n.p.)

De acordo com Camargo (2021) o Pacto Global constitui o principal canal de comunicação da ONU com o setor privado, com o objetivo de engajar as empresas e as organizações a seguirem determinados padrões ambientais, trabalhistas, de direitos humanos e de combate a corrupção.

Para colocar os princípios do Pacto Global em prática, as empresas devem respeitar e apoiar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente na sua área de influência e assegurar a não participação da empresa em violações dos direitos humanos. No âmbito trabalhista elas devem apoiar a liberdade de associação e reconhecer o direito à negociação coletiva, eliminar todas as formas de trabalho forçado ou compulsório, erradicar todas as formas de trabalho infantil na sua cadeia produtiva e estimular práticas que eliminem qualquer tipo de discriminação no emprego.

Como exemplos podemos mencionar: (I) a “*Wet Zorgplicht Kinderarbeid*”, a Lei de Diligência do Trabalho Infantil da Holanda, elaborada com o objetivo de eliminar o trabalho infantil das cadeias de fornecimentos nas empresas holandesas; (II) a “*Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferkette*”, a Lei da Cadeia de Suprimentos da Alemanha que “pretende fiscalizar a cadeia de produção das indústrias alemãs e punir as empresas infratoras da cadeia no país, mesmo que não sejam companhias nacionais, por meio de multas de até 2% do faturamento anual da empresa” (ATCHABAHIAN 2022, p. 85); e (III) a “*Norwegian Transparency Act*”, a Lei de Transparência da Noruega que impõe as empresas o dever de verificar, diligenciar todas as faixas da cadeia de fornecimento para respeitar os direitos humanos, bem como informar a sociedade sobre os impactos adversos e ainda prevê eventuais sanções.

Fernanda de Arruda Camargo referência na prática do ESG nacional, expõe a necessidade da transparência e responsabilidade das empresas quando o assunto é governança e fatores socioambientais, embora sua atuação seja no mercado financeiro, a ideia é a mesma para todas as áreas profissionais:

Acreditamos que investidores e credores de companhias brasileiras deveriam exigir que elas fossem mais transparentes e responsáveis em termos de governança e fatores socio-ambientais. Por isso, estamos atuando com investidores institucionais, gestores de recursos e bancos privados para fomentar o desenvolvimento do investimento responsável no País que tome por base os fatores ESG (em português, ASG – Ambiental, Social e de Governança) (...). (CAMARGO, 2018, n.p.)

Ainda sobre utilizar na prática o *compliance*, visando uma gestão responsável, Roger Conaway e Oliver Laasch (2016) ensinam que, em um primeiro momento, a empresa precisa identificar todos os grupos de informações necessários sobre sustentabilidade utilizando uma técnica de abordagem. A partir daí, eles identificam quais questões devem ser priorizadas, de modo que todo o processo depende de como as corporações irão definir o nível de divulgação do ESG.

O ESG ganhou força nos últimos anos e existe uma explicação para isso: o ativismo consumerista. Atchabahian (2022) apresenta a seus leitores uma pesquisa realizada pela *Accenture Strategy*, a qual concluiu que setenta e quatro por cento dos consumidores com idade entre 18 e 39 anos buscam companhias que se posicionam sobre causas ambientais e sociais e que cinquenta por cento já deixaram de comprar em companhias por terem se desapontado com suas declarações ou ações.

2.3.2 G de Governança

Como já mencionado no tópico 1.2, as boas práticas de governança corporativa são essenciais para que as corporações contribuam para uma sociedade melhor. Mas afinal, o que é a governança corporativa? De acordo com Rossetti e Andrade (2022) existe um cabedal de conceitos que se enquadram como a governança corporativa, de modo que (I) ela pode atuar como uma guardiã de direitos, um sistema de justiça e transparência da empresa; (II) configurar um sistema de relações, entre os acionistas, diretores, conselhos e partes interessadas; (III) constituir uma estrutura de poder, envolvendo as estratégias e tomadas de decisões e (IV) pode ser olhada como um sistema normativo, literalmente uma norma que pode ser o estatuto legal, termos contratuais que estabelecem padrões de comportamento da companhia para com a sociedade.

No que tange aos valores da governança corporativa, este autor os sintetiza em quatro, são eles: *fairness*, *disclosure*, *accountability* e *compliance*. Confira-se:

Fairness. Senso de justiça, equidade no tratamento dos acionistas. Respeito aos direitos dos minoritários, por participação equânime com a dos majoritários, tanto no aumento da riqueza corporativa, quanto nos resultados das operações, quanto ainda na presença ativa em assembleias gerais. *Disclosure*. Transparência das informações, especialmente das de alta relevância, que impactam os negócios e que envolvem resultados, oportunidades e riscos. *Accountability*. Prestação responsável de contas,

fundamentada nas melhores práticas contábeis e de auditoria. *Compliance*. Conformidade no cumprimento de normas reguladoras, expressas nos estatutos sociais, nos regimentos internos e nas instituições legais do país. (ROSSETTI e ANDRADE, 2022, p. 140-141)

Segundo Masahiko Aoki (2004, p.33), governança corporativa é o “conjunto de regras autoaplicáveis que regulam as ações dos atores dependendo da situação em questão”. Para Kreuzberg (2019, p. 47) a gestão corporativa se traduz “como um conjunto de mecanismos institucionais e de mercado que induzem a gestão para comportamentos cujos interesse próprio de maximizar o valor sobrepõem o interesse da organização”.

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2022) define a governança corporativa como:

(...) o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas.

As boas práticas de governança corporativa convertem princípios básicos em recomendações objetivas, alinhando interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum..

Conforme Rangel *et al.* (2022, p. 21) a governança corporativa tem a função de *compliance*, uma vez que “se relaciona com o modo como as companhias são geridas e como as decisões de gestão são tomadas”. É ela que de fato determina as funções dos administradores da empresa com todos os envolvidos na atividade empresarial, tanto os sócios, os fornecedores e a própria sociedade. Sua importância ressalta quando se percebe que os desvios de conduta dos administradores podem criar uma bola de neve de responsabilidades, gerando prejuízos que podem atingir os proprietários da corporação, os investidores, os fornecedores.

Nesse sentido, se evidencia a relevância da governança corporativa nos dias atuais. Sobre o tema, Camargo (2021, p. 63) escreve:

Alexandre di Miceli, em primeiro lugar, define as chamadas ‘boas práticas de governança’ como a criação de ‘(...) um ambiente que faça com que todos os executivos e colaboradores desejem voluntariamente cumprir as regras, se comportar eticamente e tomar decisões no melhor interesse de longo prazo da organização (...)’ e ‘(...) fazer com que as empresas sejam transparentes, justas, responsáveis e sustentáveis para que possam contribuir significativamente para uma sociedade melhor (...)’.

Silveira, 2021(Apud CAMARGO, 2021) elenca 10 (dez) princípios globais de governança que merecem atenção: transparência e integridade das informações prestadas; prestação de contas voluntária e responsabilização pelas decisões tomadas; avaliação de desempenho, remuneração justa e meritocracia; contrapesos independentes no processo decisório; sustentabilidade e visão de longo prazo na condução do negócio; respeito as formalidades, controles e supervisão independentes; tom e comportamento ético das lideranças; cooperação entre os colaboradores e promoção do interesse coletivo da organização; equidade e promoção da participação efetiva de todos os acionistas; e diversidade interna, tratamento justo dos stakeholders e ausência de políticas e práticas discriminatórias.

Segundo Crespo (2019, n.p.) a governança corporativa tem como objetivo a criação de mecanismos que garantam que o comportamento dos administradores das empresas esteja de acordo com o interesse empresarial. Desse modo, a governança corporativa pode ser considerada como uma ferramenta para a concretização da aplicação do *compliance*, vez que visa um “ambiente corporativo hígido e confiável, fortalecendo aspectos tangíveis e intangíveis das corporações, como o patrimônio e a reputação”.

Nessa linha, Lima (2022) aborda que a soma da boa prática de *compliance* com a governança corporativa resulta em equilíbrio, transparência e homogeneidade nas negociações e comércio internacional. Além disso, ainda somadas com as exigências de qualidade nos processos elas reduzem os riscos das relações, otimizam o processo e o serviço e dificultam eventuais irregularidades e fraudes.

Sobre o tema Sayeg e Bordieri (2017, n.p.) complementam:

Este é um importante aspecto desta nova cultura, pois deve-se incentivar a todos os envolvidos nos processos da empresa que reportem condutas que desrespeitem as diretrizes das políticas da empresa, colocando-se à defesa reputacional da instituição como primordial, tornando seus processos claros e seu negócio mais atrativo aos mercados nacionais e internacionais.

De acordo com Atchabahian (2022, p. 78):

(...) para empresas que tenham atuação em locais que contem com grupos vulneráveis e cuja atividade venha a ocasionar impactos de ordem social e ambiental, o essencial, como visto, é que a construção de um programa de ESG considere a existência destes impactos e sua mitigação sempre que possível, pautando-se, sempre e sob qualquer circunstância, pelo diálogo livre, consentido e, principalmente, transparente com as comunidades, além do reconhecimento e respeito de suas particularidades.

Destarte, com a globalização e o crescimento do comércio internacional juntamente com o conseqüente crescimento das multinacionais importante observar a adoção de programas de *compliance* a fim de garantir uma cadeia de produção limpa por inteiro, tudo através de uma governança ética e transparente, respeitando, assim, os direitos humanos.

3 COMPLIANCE EFETIVAMENTE COMO FERRAMENTA PARA ERRADICAR O TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO

Como visto, o *compliance* é um conjunto de princípios, termos, regulamentos, normas, diretrizes que contribuem para que uma empresa obedeça, siga, e esteja em conformidade com a legislação, através de mecanismos que possibilitem detectar, prevenir e controlar desvios de conduta. De acordo com Assis (2018, p. 24) o *compliance* é sobre as pessoas que precisam tomar decisões na responsabilidade corporativa, elas devem sempre optar pelo certo, pelo justo, tanto nas condutas mais simples como um código de vestimenta como naquelas que possam impactar diretamente uma operação como nas relações com fornecedores, parceiros e clientes ou com o poder público, sociedade e meio ambiente.

Segundo José Luiz de Moura Faleiros Júnior (apud RANGEL *ET AL*, 2022) o *compliance* representa um dos caminhos úteis para a evolução de estruturas complementares aos deveres de proteção que foram abordados pela legislação.

Mas afinal como ele auxiliaria na erradicação do trabalho análogo à escravidão?

O pensamento é o seguinte, imagine-se uma marca denominada de “A”, a qual é uma multinacional, reconhecida e que possui lojas em diversos *shoppings centers*. Essa marca compra roupas confeccionadas por uma empresa “B”, que, por sua vez, adquire o tecido para fabricação das peças da empresa “C” e essa, por fim, obtém uma matéria-prima, como por exemplo algodão da fazenda “D” que utiliza mão de obra escrava na colheita.

Nesse cenário, a hipótese é que a marca famosa “A” foi acusada de estar envolvida em trabalho escravo. Ao receber essa notícia, ela redige um pronunciamento no qual se manifesta como surpresa, uma vez que jamais submeteu nenhum de seus empregados a trabalho forçado. Fato é que apesar de nunca ter escravizado trabalhador algum, ela ainda sim seria responsabilizada no âmbito civil, penal, administrativo, sobre isso não restam dúvidas.

Ocorre que, caso essa empresa tivesse um setor responsável por contatar outro setor da empresa “B” e a empresa “B” contatasse a “C” e assim por diante, a marca “A” teria evitado de se relacionar com a fazenda “D” que sujeita seus trabalhadores a condições desumanas de labor. Isto é, caso as empresas “A”, “B” e “C” contassem com um sistema de *compliance* nenhuma delas teria se envolvido com a empresa “D”.

Para que houvesse esse diálogo as empresas precisam aplicar seu *compliance* antes de incluir seu logotipo quando elas não participarem diretamente do processo de fabricação. A esse respeito leciona Figueira *et al.* (2014, p. 150):

A produção de uma t-shirt branca básica, por exemplo, ou do ferro-gusa (que vai ser depois empregado pelas indústrias na produção de automóveis ou aviões) muito raramente é incorporada à competência da regulação voluntária das grandes empresas, que, no mais das vezes, não tem conhecimento do local onde esses insumos primários são produzidos ou por quem. Daí os trabalhadores mais vulneráveis ficarem excluídos do alcance dessas iniciativas. Nelas não são levados em conta os trabalhadores domésticos, que recebem pela quantidade de peças alinhavadas na fabricação de vestuário ou de brinquedos, ou por tarefa ou empreitada, ou ainda os trabalhadores isolados, em fazendas extremamente remotas, nas atividades agrícolas ou agroalimentícias. Esses permanecem como uma “força global de trabalho invisível”, ficando muito mais vulneráveis ao trabalho forçado e à severa exploração.

O *compliance*, em verdade, funciona como um sistema de mitigação de riscos na atividade empresarial, que permite com que se chegue na raiz do problema, assim, atua como um mecanismo de defesa de pessoas vulneráveis. Essa ferramenta, portanto, tem extrema importância no contexto do mundo moderno com um sistema econômico neoliberal, uma vez que a globalização foi um fator que estimulou o intercâmbio comercial e a prestação de serviços e assim, os serviços terceirizados, com contratação de fornecedores e etc., de modo que dificultou a eliminação de práticas ilegais e violadoras dos direitos humanos, sendo necessário averiguar todos os envolvidos para encontrar onde ocorreu o ilícito.

Nesse cenário, o direito do trabalho se evidencia por sua importância na defesa dos direitos sociais, civis e econômicos dos trabalhadores. De tal modo, com a efetiva conversa entre os implementadores do programa nas empresas utilizadas como exemplo seria possível detectar o ilícito com a responsabilização da empresa infratora o mais rápido possível. Pode se dizer que o *compliance* atuaria como uma espécie de *due diligence* ou seja, uma diligência prévia e preventiva para evitar o fomento de companhias que praticam esse ilícito em seus empreendimentos.

A respeito de estabelecimento de processos de auditoria ou *due diligence* em direitos humanos, Atchabahian (2022) apresenta como sugestão algumas etapas para que as empresas possam se orientar, são elas: (I) a avaliação de impacto em direitos humanos e sua identificação; (II) a integração da atividade ao meio de atuação para prevenir os possíveis impactos e

violações; (III) o monitoramento das ações a fim de mitigar eventuais riscos e (IV) a apresentação de um relatório com o resultado da auditoria.

Perceba-se que, quando a empresa disponibiliza esse relatório, ela demonstra a seus parceiros, consumidores e todos os demais interessados que ela realmente pesquisou se sua atividade estava em conformidade com os direitos humanos, o que é completamente diferente de a organização simplesmente dar uma resposta positiva ou negativa. A pergunta que deve ser feita a empresa portanto é: você tem conhecimento de que seu produto em nenhum momento do processo de produção acabou por utilizar de mão de obra escrava? Isto porque a empresa precisa de fato ter conhecimento, ela deve demonstrar que investigou e comprovar sua resposta.

Como analogia, o relatório funcionaria como *reps and warranties*, ou seja, uma cláusula de declaração e garantia de um contrato, na medida em que ele valida o empreendimento da corporação, garantindo transparência da atividade empresarial. Nesse ponto, destaca-se a importância da governança empresarial, afinal, é ela que vai delimitar as prioridades da empresa com base em sua cultura, seus objetivos e valores. Muito bem aponta Pereira (2021, p. 69):

A expansão corporativa e transnacional sob pouco ou quase nenhum controle, com operações relacionadas a distintos momentos da cadeia produtiva e em distintos países; a aquisição de poderio econômico muito além do PIB de diversos Estados; a atuação, a partir da década de 1970, das Organizações Não Governamentais (ONGs), quando passam a apontar e denunciar situações típicas de violações de direitos humanos por parte das empresas (...) fortalecem a visão sobre a necessidade definitiva de adoção de novas posturas corporativas necessárias e aptas a promover as mudanças que se mostram cada vez mais urgentes, imprescindíveis e protagonistas para a conciliação entre a geração de riquezas e o fortalecimento dos direitos humanos.

Importante ressaltar que o *compliance* propriamente dito não é uma ferramenta utilizada para eximir uma empresa de sua responsabilidade social, mas sim para evitar que ela tenha em sua cadeia produtiva uma fornecedora, uma transportadora, ou qualquer outra relação com o trabalho análogo a escravidão. Para tanto, é necessário que exista nas empresas uma política de mitigação de riscos, adequando suas práticas trabalhistas observando tanto a norma legislativa em si internamente como para com outras empresas que integram sua cadeia de produção.

A seguir vejamos alguns casos que demonstram a importância do *compliance* nas corporações para regulação de sua cadeia de produção.

3.1 Debates jurídicos que merecem atenção

3.1.1 Issouf Coubaly, et. al. X Cargill, *Incorporated et al.*

Em outubro de 2020, a Universidade de Chicago apresentou uma pesquisa com o tema “Avaliando o progresso na redução do trabalho infantil na produção de cacau em áreas de cultivo de cacau da Costa do Marfim e Gana”. Nas conclusões, os resultados da pesquisa mostraram um aumento no trabalho infantil na produção de cacau nas áreas de cultivo de cacau da Costa do Marfim e da Gana entre 2008/09 e 2018/19.

Diante desse cenário, em 12 de fevereiro de 2021, o IRA (*Internacional Rights Advocates*) denunciou perante a corte norte americana a utilização de trabalho escravo infantil e o tráfico de crianças para trabalharem nas fazendas de cacau localizadas na Costa do Marfim. A ação foi proposta contra grandes marcas da indústria do chocolate, são elas: Néstle U.S.A, Cargill Incorporated, Cargill Cocoa, Barry Callebaut USA LLC, Mars Incorporated, Mars Wrigley Confectionary, Olam Americas Inc., Hershey Comany e Mondelez International Inc.

Em sua petição o IRA informou que, de acordo com uma pesquisa feita em 2015 pela Universidade de Tulane, o número de crianças envolvidas no trabalho escravo nas plantações de cacau na Costa do Marfim teve um aumento considerável entre 2009 e 2014. E ainda, que, entre 2013 e 2014, 1.203.473 crianças de 05 a 17 anos estavam trabalhando nessas fazendas envolvidas em trabalhos perigosos na produção do cacau, como transportes de cargas pesadas de frutos e água e em meio a ferramentas afiadas e até queima de campos.

As empresas réis sustentam repúdio a toda e qualquer forma de trabalho escravo e forçado, mas para que de fato eliminem essa prática de sua cadeia produtiva precisam rastrear a origem de sua matéria prima. A Mars, por exemplo, afirmou que consegue rastrear a origem de 33% do cacau que utiliza (MENA, 2021).

Sobre o assunto escreveu Pereira e Rodrigues (2021, p. 266-268):

Existem atualmente cerca de um milhão e seiscentas mil (1,6 milhão) crianças raptadas e sob regime de escravidão colhendo o cacau necessário à fabricação do chocolates pela indústria para, por exemplo, suprir dito fornecimento em importantes mercados consumidores, caso da oferta de ovos de páscoa durante o correspondente feriado em vários países, além de outros produtos, nos grandes centros consumidores, como informa recente estudo da Universidade de Chicago, financiado pelo Departamento do Trabalho dos Estados Unidos, nos termos de informação divulgada pela organização International Rights

Advocates (IRAdvocates). Assim, em julho de 2016, ação judicial foi proposta perante a Corte Distrital dos Estados Unidos para o Distrito de Columbia pela instituição protetiva dos direitos humanos anteriormente mencionada (IRAdvocates) em face das empresas Nestlé e Cargill, diante de um caso específico que diz respeito a crianças raptadas em Mali e em Burkina Faso, no continente africano, retiradas do seio de suas famílias e levadas para outro país, qual seja, a Costa do Marfim, onde passaram a ser forçadas a trabalhar em condições brutais no cultivo e na colheita do cacau, em dinâmicas comuns ao período do colonialismo escravagista. Referida prática tornou-se ilegal nos Estados Unidos da América pela denominada Lei de Proibição da Importação de Escravos de 1808 e cujo tráfico passou a ser inconstitucional em face da 13ª Emenda em 1865, constante do Bill of Rights (Declaração dos Direitos dos Cidadãos dos Estados Unidos) norte-americano de 1791, proposta por James Madison. Conforme atestam as organizações de direitos humanos, o tráfico de crianças escravizadas na África prossegue ocorrendo atualmente, apesar das publicidades financiadas e veiculadas pelas grandes empresas e que apresentam um cenário sob o qual elas realizam projetos, treinamentos e campanhas contra o trabalho infantil. Referidas crianças são vendidas e levadas a plantações de cacau nas quais são obrigadas a trabalhar cerca de 14 horas diárias, seis dias por semana, trancadas à noite e punidas com castigos físicos quando consideradas lentas no trabalho ou quando tentam escapar, o que lhes impõe, muitas vezes, permanentes cicatrizes e lesões em seus corpos. Muitas morrem nas plantações que, conforme noticiado nos autos da ação sob comento, viabilizam a produção das grandes empresas acionadas na referida medida judicial nos termos da informação constante do parágrafo 75 da petição inicial protocolada perante a Corte Distrital de Columbia, ação na qual a IRAdvocates representa irmãos que conseguiram escapar do trabalho escravo nas plantações da Costa do Marfim após serem raptados entre 1996 e 1997 no Mali e permanecerem três anos e meio sob tais condições, em que cerca de outras setenta e cinco crianças ainda se encontravam sob tal regime de escravidão. Em dezembro de 2020, a ação proposta em face de Nestlé, S.A., Nestlé U.S.A., Nestlé Ivory Coast, Archer Daniels Midland CO., Cargill Inc. Company, Cargill Cocoa e Cargill West Africa S.A. foi debatida na Suprema Corte dos Estados Unidos da América. (...) As empresas, em suas alegações e defesas judiciais, já há alguns anos que combatem efetivamente o trabalho escravo em suas cadeias produtivas, mediante oferta de melhorias sociais nas regiões de plantio e colheita, construção de escolas, além de denúncias imediatas quando não são informadas sobre a existência de trabalho escravo infantil. Tal alegações são contestadas pelas entidades de direitos humanos, que contrapõem fatos como aqueles constantes da pesquisa anteriormente apontada desenvolvida pela Universidade de Chicago." (grifou-se)

A ação ainda está pendente de julgamento na Suprema Corte dos Estados Unidos. De acordo com Pereira (2021), a Suprema Corte norte americana encontra dificuldade em decidir se no caso será aplicada a *Alien Tort* em face das empresas americanas e como será a imputação da responsabilidade no que se refere às suas aceitações ou omissões em permitir que seus fornecedores utilizem do trabalho escravo.

3.1.2 Processo de Kimberley

Um caso emblemático que não pode deixar de ser mencionado quando o assunto é *compliance* é o Processo de Kimberley. O Processo de Kimberley teve início nos anos 2000 quando veio a tona o questionamento sobre a utilização do comércio clandestino de diamantes como fonte de financiamento de guerras no continente Africano.

A ideia do Processo de Kimberley é que os países exportadores de diamante certifiquem que a pedra não tenha relação com diamantes de conflito, que são “diamantes brutos usados por movimentos rebeldes ou seus aliados para financiar conflitos armados destinados a minar governos legítimos” (KIMBERLEY PROCESS, 2022).

Existem “requisitos mínimos” previstos nos termos do Processo de Kimberly os quais os estados participantes devem cumprir e implementar em suas respectivas legislações nacionais e, também, se comprometer com a transparência e o intercâmbio dos dados estatísticos referentes a exportação e importação dos diamantes. Além disso, os estados participantes só podem negociar com outros estados que também sejam participantes e tenham cumprido com os “requisitos mínimos” garantindo que não há conflito.

O Documento SCPK estabelece requisitos mínimos para o funcionamento de mecanismos nacionais de controle para a exportação e a importação de diamantes brutos entre os países participantes. Os pilares do sistema são os seguintes: a) ao exportar diamantes brutos, cada participante deve emitir certificado específico que atesta a origem daquele carregamento; b) ao importar diamantes brutos, exigir a apresentação do certificado correspondente; c) exportar e importar diamantes brutos apenas entre países participantes do SCPK; e d) manter e publicar estatísticas confiáveis relativas ao comércio e à produção de diamantes brutos. A lógica do sistema tem como premissa o fato de que não existe método científico de identificação de origem de diamantes individuais; o máximo que se conseguiu, até hoje, foi o estabelecimento de padrões de ocorrência para algumas localidades, que podem ser relacionados a lotes de diamantes, antes que eles sejam misturados a outros.” (CESAR, 2011, p. 16)

Um paralelo com o objetivo desse trabalho é necessário. A ideia do Processo de Kimberley exposta é justamente a ideia da utilização do *compliance* como ferramenta para erradicar o trabalho análogo a escravidão, mas no caso é utilizado internacionalmente para expurgar os diamantes de conflito.

3.1.3 Caso Rana Plaza

Em abril de 2013 desabou o edifício de três andares Rana Plaza na cidade de Dhaka, capital de Bangladesh causando a morte de mais de mil pessoas (CALEIRO, 2018). O prédio abrigava fábricas que confeccionavam para grandes marcas globais como H&M, Walmart, Gap, Zara e Primark, as quais alegam que não tinham conhecimento do estado do prédio e das más condições que os trabalhadores das fábricas enfrentavam.

Após a tragédia, diante da pressão internacional, diversas empresas assinaram o “*Accord on Fire and Building Safety*” ou simplesmente “Acordo de Bangladesh” ainda em 2013. O acordo foi criado com o objetivo de que nenhum trabalhador tivesse que temer incêndios, desmoronamentos, ou outros acidentes que poderiam ser evitados com medidas razoáveis de saúde e segurança. Dentre as medidas do acordo podemos citar as inspeções nas fábricas, todas as fábricas que produzem para alguma das empresas signatárias passam por inspeções e os treinamentos de segurança acerca da proteção necessária no local de trabalho (ACCORD ON FIRE AND BUILDING SAFETY IN BANGLADESH, 2013).

Conforme Colerato (2021) referido acordo venceu em 2018 e a partir de 2021 um novo acordo entrou em vigor, agora chamado de “*International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry*”. O novo acordo prevê como obrigações das empresas signatárias que elas sejam transparentes e divulguem as fábricas, garantam que essas participem dos programas de inspeção, remediação e treinamentos de segurança, apoiem as fabricas para garantir que a remediação seja financeiramente viável e contribuam com os custos dos programas do acordo.

3.1.4 Caso Zara

No ano de 2011 o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) resgatou trabalhadores imigrantes que se encontravam em condições degradantes em três oficinas terceirizadas por uma fornecedora da Zara naquela época. Os trabalhadores estavam sob regime laboral com jornada de trabalho exaustiva, além de não possuírem carteira de trabalho e salário fixo. Em reportagem da revista Veja (2011) expôs-se que o local de trabalho funcionava com as janelas fechadas, sem ventilação e com pouca iluminação. De acordo com texto da Repórter Brasil (2015) as oficinas vistas de fora eram como casas, nas janelas tinham tecidos escuros, de modo

que não se enxergava o lado de dentro, espaços sujos e apertados, com fiação elétrica exposta e o pior, lá era a residência das vítimas que só podiam sair com o aval do empregador.

Após as investigações, o MTE concluiu que a Zara era responsável pelas condições análogas que os trabalhadores eram submetidos. Em dezembro de 2011 a Zara e o Ministério Público do Trabalho firmaram um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) a fim de estabelecer regras de conduta para a empresa seguir para que não fosse iniciado um processo judicial contra ela.

Todavia, foram identificadas novas lacunas nos relatórios fornecidos pela Zara, razão pela qual foi assinado um novo TAC em 2017. Diante do ocorrido, diversas foram as manchetes referentes ao descumprimento do acordo e ainda do dever da Zara de pagar uma multa de 5 milhões de reais que seria revertida a projetos sociais (Folha, 2017). Segundo Teixeira (2018, p. 59) uma mudança significativa nos termos foi que o TAC de 2017 efetivamente definiu e delimitou a responsabilidade da Zara pelos ilícitos praticados por empresas que compõem sua cadeia produtiva, referido acordo tem prazo indeterminado e abrangência nacional.

Com o novo TAC proposto pelo MPT em São Paulo em fevereiro de 2017 e homologado em 10 de maio do ano em curso, alcançou-se um patamar muito mais preciso e superior de responsabilidade jurídica pela empresa em casos de trabalho análogo ao escravo ou infantil em sua cadeia produtiva, inclusive com a obrigação de anotação dos contratos de trabalho nas CTPS dos trabalhadores prejudicados.

Para o procurador do Trabalho Gustavo Accioly, trata-se de um mecanismo compensatório arrojado e que prestigia a melhoria da condição social do trabalhador que produz para fornecedores e terceiros da empresa, estando completamente amparados nas situações descritas no TAC (ver documento anexo). “O fortalecimento da cadeia produtiva, protegendo os direitos trabalhistas dos empregados de fornecedores e terceiros, é uma medida salutar para prestigiar os princípios da dignidade humana e valor social do trabalho, promovendo uma sociedade mais justa e solidária e consolidando, na prática, a função social da Zara em promover e fiscalizar o bem comum”, afirma Accioly.

Além disso, o novo acordo prevê aumento do valor das multas em caso de seu descumprimento pela Zara. Pelo descumprimento já comprovado de cláusulas acessórias do TAC anterior, a empresa pagará, a título de investimento social, o valor de R\$ 5 milhões, os quais serão revertidos para projetos sociais que visem à reconstituição do bem lesado, especialmente nas áreas de trabalho em condições análogas a de escravo e trabalho infantil (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE SÃO PAULO, 2017)

A Zara, um ano após o flagrante do MTE ajuizou uma ação anulatória com o objetivo de anular os autos de infração relacionados e de determinação de que seu nome não fosse incluído na “Lista Suja”. A ação foi julgada improcedente pelo Juízo da 3ª Vara do Trabalho

de São Paulo. Em tentativa de reverter sua situação, a Zara recorreu contra a sentença, porém, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região negou provimento ao apelo (BRASIL, 2017).

CONCLUSÃO

O trabalho escravo contemporâneo ou trabalho análogo à escravidão, como definido pela legislação brasileira constitui a sujeição do trabalhador a um trabalho forçado, degradante, cruel que vai contra os direitos fundamentais de qualquer indivíduo. É um fenômeno que atualmente é utilizado por muitas empresas como instrumento econômico, visando sempre o lucro, que é colocado acima da dignidade humana.

O objetivo inicial deste estudo foi apontar que esse problema, apesar de tão grave e repugnante, ainda existe e não são em situações isoladas, que embora não sejam normais, são comuns na indústria em âmbito mundial. Para um maior entendimento, foi abordado no decorrer do presente estudo, a evolução e a origem histórica das práticas escravadoras até sua abolição, sendo provado que essa cessação se deu apenas através de um “papel”, uma vez que o trabalho análogo a escravidão ainda é utilizada em sua grande parte pelas empresas em algum momento da cadeia produtiva.

Demonstrou-se que as empresas colocam em risco sua reputação no mercado, para apenas visar o lucro incessante, colocando acima da dignidade humana, colocando em prática o instituto da Globalização, onde no mundo econômico o dinheiro sempre vem sobreposto de tudo, inclusive de um direito fundamental.

Porém, apesar da tentativa falha impressa pelas empresas, a sociedade está muito mais consciente sobre os produtos que são comprados e que estão apostos no mercado. Algumas marcas realmente famosas alegam que não tinham conhecimento de que os locais de trabalho tinham condições análogas à escravidão, contudo, sempre foi de conhecimento nacional esse fato, fazendo com que as pessoas passassem a consumir menos produtos desses empreendimentos, trazendo uma preocupação às empresas.

Demonstrou-se que a proibição da submissão dos trabalhadores a condições análogas a de escravidão integra norma *jus cogens*, sendo o trabalho digno protegido internacionalmente, como exemplo de sua aplicação foi utilizado o caso da empresa canadense “Nevsun”, que foi condenada por violar as normas internacionais protetivas dos direitos humanos. Além disso, demonstrou-se que as pessoas jurídicas podem sim ser responsabilizadas tanto no Brasil, como no mundo.

Após a exposição do problema, estudamos a origem e buscou-se conceituar o *compliance* para que ao final, pudéssemos compreender como sua implementação constitui importante instituto para criar uma cultura corporativa de respeito e ética para garantir boas práticas por parte das organizações, de modo que o ambiente de trabalho tenha uma conformidade com os direitos humanos nas operações por meio de um sistema de prevenção à escravidão.

Verificou-se, assim, grande importância da implementação do *compliance* trabalhista para as grandes empresas, importância esta que restou evidente nos casos utilizados como exemplo ao final do trabalho. Haja vista que seja nos casos envolvendo as indústrias têxteis, seja no caso das fazendas de cacau, se as corporações envolvidas possuísem um sistema efetivo de *compliance* saberiam cada passo de sua cadeia produtiva e não teriam se envolvido com indústrias ou fornecedores que utilizam da mão de obra escrava.

Por fim, ficou evidenciado que esse trabalho foi de tal importância técnica sobre o instituto do *compliance* trabalhista, um tema recente, mas que vem ganhando seu espaço no mundo jurídico. Foi essencial para se promover a conscientização de como a escravidão vem sendo aplicada atualmente, sendo “camuflada”, tirando dos trabalhadores seus direitos básicos fundamentais e que uma solução para evitar a prática escravagista, é a aplicação de um programa eficiente que adota medidas de proteção que tem como pilares os direitos humanitários.

REFERÊNCIAS

ACCORD ON FIRE AND BUILDING SAFETY IN BANGLADESH. Bangladesh, 2013. Disponível em: <https://bangladeshaccord.org/>. Acesso em: 31 out. 2022.

AOKI, Masahiko. Anna Grandori (Ed.). Comparative institutional analysis of corporate governance In *Corporate governance and firm organization*. Reino Unido: Oxford University Press, 2004.

ASSIS, Marcos. *Compliance: como implementar*. São Paulo: Trevisan Editora, 2018. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595450356/pageid/2>, acesso em 13 jun. 2022.

ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy Cardia. *ESG: teoria e prática para a verdadeira sustentabilidade nos negócios*. São Paulo: Expressa, 2022.

BARRETT, Paul M.; PAULY, Dorothée Bauman. Made in Ethiopia: Challenges in the Garment Industry's New Frontier. New York University – Center for Business and Human Rights, 2019. Disponível em: https://issuu.com/nyusterncenterforbusinessandhumanri/docs/nyu_ethiopia_final_online?e=31640827/69644612 Acesso em: 13 jun. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jun. 2022.

_____. Decreto 4.388, de 25 de setembro de 2002. *Promulga o Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional*. Diário Oficial da União, Brasília, 26 set 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4388.htm. Acesso em> 08 out. 2022.

_____. Decreto-Lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. *Código Penal*. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 dez 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em> 08 out. 2022.

_____. Decreto-Lei 9.571, de 21 de novembro de 2018. Diário Oficial da União de 31 dez 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm. Acesso em> 20 out. 2022.

_____. Ministério do Trabalho e emprego. *Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo*. Brasília, 2011. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea->

migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/combate%20trabalho%20escravo%20WEB%20MTE.pdf. Acesso em: 07 nov. 2022.

_____. Supremo Tribunal Federal (1. Turma), RE 548.181/PR (...) As organizações corporativas complexas da atualidade se caracterizam pela descentralização e distribuição de atribuições e responsabilidades, sendo inerentes, a esta realidade, as dificuldades para imputar o fato ilícito a uma pessoa concreta. 3. Condicionar a aplicação do art. 225, §3º, da Carta Política a uma concreta imputação também a pessoa física implica indevida restrição da norma constitucional, expressa a intenção do constituinte originário não apenas de ampliar o alcance das sanções penais, mas também de evitar a impunidade pelos crimes ambientais frente às imensas dificuldades de individualização dos responsáveis internamente às corporações, além de reforçar a tutela do bem jurídico ambiental.(...) Tal esclarecimento, relevante para fins de imputar determinado delito à pessoa jurídica, não se confunde, todavia, com subordinar a responsabilização da pessoa jurídica à responsabilização conjunta e cumulativa das pessoas físicas envolvidas. (...). Rel. Min. Rosa Weber, Data de Julgamento: 6 ago. 2013.

_____. Superior Tribunal Federal (Tribunal Pleno). RE 398041. (...) A existência de trabalhadores a laborar sob escolta, alguns acorrentados, em situação de total violação da liberdade e da autodeterminação de cada um, configura crime contra a organização do trabalho. (...) Relator Min. Joaquim Barbosa, Data de Julgamento: 30 nov. 2006

_____. Superior Tribunal Federal (Tribunal Pleno). RE 459510. (...) 1. O bem jurídico objeto de tutela pelo art. 149 do Código Penal vai além da liberdade individual, já que a prática da conduta em questão acaba por vilipendiar outros bens jurídicos protegidos constitucionalmente como a dignidade da pessoa humana, os direitos trabalhistas e previdenciários, indistintamente considerados. 2. A referida conduta acaba por frustrar os direitos assegurados pela lei trabalhista, atingindo, sobretudo, a organização do trabalho, que visa exatamente a consubstanciar o sistema social trazido pela Constituição Federal em seus arts. 7º e 8º, em conjunto com os postulados do art. 5º, cujo escopo, evidentemente, é proteger o trabalhador em todos os sentidos, evitando a usurpação de sua força de trabalho de forma vil. 3. É dever do Estado (lato sensu) proteger a atividade laboral do trabalhador por meio de sua organização social e trabalhista, bem como zelar pelo respeito à dignidade da pessoa humana (...). Relator: Min. Cezar Peluso, Relator p/ Acórdão: Min. Dias Toffoli, Data de Julgamento: 26 nov. /2015.

_____. Superior Tribunal de Justiça (5. Turma) AgRg no RHC 85875 PI 2017/0145202-8. (...) No art. 149 do Código Penal são previstas condutas alternativas que, isoladamente, subsumem-se ao crime de redução a condição análoga à de escravo, tratando-se, portanto, de crime plurissubsistente. Assim, tendo sido atribuído ao réu o verbo ‘sujeitar alguém a condições degradantes de trabalho’, o simples fato de não ter sido descrito cerceamento do direito de locomoção dos trabalhadores explorados não denota a ausência de tipicidade das condutas descritas na peça acusatória. 4. Agravo regimental desprovido (...). Min. Ribeiro Dantas, Data de Julgamento: 24 abr. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4. Turma). Embargos e Declaração: 00016629120125020003/SP. (...) *In casu*, pretende a empresa autora (Zara), a exclusão de sua responsabilidade pelos trabalhadores flagrados em condições análogas às de escravos junto à cadeia de confecção de roupas da empresa AHA Industria e Comercio, sob a alegação de que mantém com esta mera relação comercial, o que não encontra guarida nas provas produzidas nos autos. Tem-se que embora sejam autuações administrativas decorrentes de infrações

trabalhistas, tais decorrem de um conjunto de ações empreendidas a nível mundial, através de tratados internacionais firmados com as nações pactuantes, dos quais o Brasil é signatário (OIT 29 e OIT 105) (...) Nesse trilhar, por regulares as autuações, segue improcedente o pleito de obrigação de não fazer, quanto à não inclusão do nome da Recorrente na chamada “lista suja”, ou seja, o Cadastro de Empregadores que mantiveram trabalhadores em condições análogas às de escravos, ficando cassada a liminar concedida na ação cautelar em apenso, que tem a perda de seu objeto. Recurso ao qual se nega provimento para julgar improcedente a ação anulatória. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros, Data de Julgamento: 07 nov. 2017.

BITTAR, Alan *et al.* André Castro *et al* (es). *Manual de Compliance*. Rio de Janeiro: Forense, 2021. Disponível em: [https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559640898/epubcfi/6/24\[%3Bvnd.vst.idref%3Dchapter03\]!/4](https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559640898/epubcfi/6/24[%3Bvnd.vst.idref%3Dchapter03]!/4). Acesso em: 18 out. 2022.

CAHEN, M. Seis teses sobre o trabalho forçado no império português continental em África. *Revista África*, [S. l.], n. 35, p. 129-155, 2015. DOI: 10.11606/issn.2526-303X.v0i35p129-155. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/africa/article/view/126697>. Acesso em: 5 nov. 2022.

CALEIRO, João Pedro. 5 anos após desabamento, o que mudou nas fábricas de Bangladesh. *Revista Exame*, São Paulo, 02 mai. 2018. Disponível em: <https://exame.com/economia/5-anos-apos-desabamento-o-que-mudou-nas-fabricas-de-bangladesh/>. Acesso em: 20 set. 2022.

CAMARGO, André Antunes Soares de. Irene Patrícia Diom Nohara e Luiz Eduardo Almeida (es). *Regulação internacional da governança corporativa e do compliance*. (1 Ed). São Paulo, Thomson Reuters Brasil, Coleção Compliance, v.1, 2021.

CAMARGO, Fernanda de Arruda. Relatório de Impacto Socio Ambiental 2017-2018: Wright Capital Wealth Management.

CAMBRIDGE DICTIONARY. Dicionário Inglês-Português. Disponível em <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/compliance>. Acesso em 13 jun. 2022.

CAMPOS, André; HUIJISTEE, van Mariëtte; THEUWS, Martje. *Da responsabilidade moral à responsabilização jurídica?* Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen (SOMO) & Repórter Brasil, São Paulo e Amsterdã, 2015. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/05/Reporter-Brasil-web-P.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2022.

CANADÁ. Supreme Court of Canada. *Nevsun Resources Ltd. V. Araya*, 2020 SCC 5. Case nº 37919, Data de Julgamento: 28 fev. 2020. Disponível em: <https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/en/item/18169/index.do>. Acesso em: 12 out. 2022.

CASTILHO, Ricardo. *Direitos Humanos*. 6 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

CASTRO, Matheus Felipe; GOIS, Marcio Cristiano. Criminologia e direitos fundamentais: a seletivização do combate à escravidão contemporânea. *Revista Brasileira de Direitos e Garantias Fundamentais*, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 95 - 115 | jul/dez. 2016. Disponível em <https://indexlaw.org/index.php/garantiasfundamentais/article/view/1631/2115>. Acesso em 20 set. 2022.

CESAR, Antonio Augusto Martins. *Dez anos do processo de Kimberley: elementos, experiências adquiridas e perspectivas para fundamentar a atuação diplomática brasileira*. Brasília: Fundação Alexandre e Gusmão, 2011. Disponível em: http://funag.gov.br/loja/download/858-Dez_anos_do_Processo_de_Kimberley.pdf. Acesso em 13 out. 2022.

COLERATO, Marina. Novo Acordo de Bangladesh entra em vigor. *Elle*, São Paulo, 1 set. 2021. Disponível em: <https://elle.com.br/sociedade/rana-plaza#:~:text=Com%20validade%20de%20cinco%20anos,a%20vigorar%2C%20com%20novas%20diretrizes>. Acesso em: 20 set. 2022.

CONVENÇÃO de Viena sobre o Direito dos Tratados. Convention on the Law of Treaties. Vienna, 22 maio 1969. Disponível em: <http://www.un.org/law/ilc/texts/treaties.htm>. Acesso em: 08 nov. 2022.

CRESPO, Marcelo. *Compliance Digital*. In: PEREIRA, Flávio; NOHARA, Irene. *Governança, Compliance e Cidadania*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2019. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1197015340/governanca-compliance-e-cidadania>. Acesso em 18 out. 2022.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Rio de Janeiro: UNIC, 2009 [1948]. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2022.

FIGUEIRA, Ricardo *Et al.* (org.). *Trabalho Escravo Contemporâneo: um Debate Transdisciplinar*. Rio de Janeiro: Mauad X, 2014.

FILHO, José Cláudio Monteiro de Brito. Dignidade da pessoa humana como fundamento para o combate ao trabalho escravo em condições análogas à de escravo: a contribuição da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no Processo TST-RR-178000-12.2003.5.08.0117. *Rev. TST, Brasília, vol. 78, n° 3, jul/set 2012*. Disponível em https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34303/005_brito_filho.pdf . Acesso em 12 out. 2022.

FIORATI, Jete Jane. *Jus cogens: As Normas Imperativas de Direito Internacional Público como Modalidade Extintiva dos Tratados Internacionais*. Franca: UNESP-FHDSS, 2002.

GARCIA, Emerson. Jus Cogens e Proteção Internacional dos Direitos Humanos. *Revista do Ministério Público do Rio de Janeiro*, Rio de Janeiro, n° 64, abr./jun. 2017. Disponível em https://www.mprj.mp.br/documents/20184/1255811/Emerson_Garcia.pdf. Acesso em 20 set. 2022.

GUERRA, Carolina. Marca Zara está envolvida em denúncia de trabalho escravo. *Revista Veja*, São Paulo, 17 ago. 2011. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/marca-zara-esta-envolvida-em-denuncia-de-trabalho-escravo/>. Acesso em: 07 out. 2022.

GUERRA, Sidney César S. *Curso de Direito Internacional Público* (14 Ed). São Paulo: Editora Saraiva, 2022. Disponível em: Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553623316/pages/recent>. Acesso em: 20 set. 2022.

GURGEL, Claudio e MARINHO, Maiara. Escravidão contemporânea e toyotismo. *Revista Organizações & Sociedade*, Bahia, v. 26, n. 89, p. 317-337, abr./jun. 2019. Disponível em <https://www.scielo.br/j/osoc/a/qHLhpft7hXYHryxt4VXNtFx/?lang=pt#>. Acesso em 16 set. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. *Conhecimento*. São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>. Acesso em: 10 out. 2022.

INTERNATIONAL ACCORD FOR HEALTH AND SAFETY IN THE TEXTILE AND GARMET INDUSTRY. International Accord, 2021. Disponível em: <https://img1.wsimg.com/blobby/go/7b3bb7ce-48dc-42c3-8e58e961b9604003/downloads/1%20September%20%20International%20Accord%20on%20Health%20a.pdf?ver=1666687096218>. Acesso em: 07 out. 2022.

KIMBERLEY PROCESS. *What is the Kimberley Process?* [S.I], 2022. Disponível em: https://www-kimberleyprocess-com.translate.goog/en/what-kp?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt-BR&_x_tr_pto=sc. Acesso em 22 mai. 2022.

KLEINDIENST, Ana C. *Grandes Temas do Direito Brasileiro: Compliance*. Portugal: Grupo Almedina, 2019. Vários autores Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584935178/>. Acesso em: 22 mai. 2022.

KREUZBERG, Fernanda; VICENTE, Ernesto Fernando Rodrigues. Para onde estamos caminhando? Uma análise das pesquisas em governança corporativa. *Revista de Administração Contemporânea*, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 43 – 66, jan. / fev. 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v23n1/1982-7849-rac-23-01-0043.pdf>. Acesso em: 16 out. 2022.

LAASCH, Oliver; CONAWAY, Roger N. *Fundamentos da Gestão Responsável: Sustentabilidade, responsabilidade e ética*. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2016. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522121038/>. Acesso em: 22 jun. 2022.

LIMA, Priscila Luciene Santos de; NETO, Alcelyr Valle da Costa; FERRARI, Flávia Jeane. A importância do Compliance e da Governança Corporativa à Luz da Regulação Internacional. Inter: *Revista de Direito Internacional e Direitos Humanos da UFRJ*, Rio de Janeiro, vol. 5, n° 1, p. 7-25, jan/jun 2022.

MACHADO FILHO, Cláudio Pinheiro. *Responsabilidade social e governança: o debate e as implicações*. São Paulo: Thomson, 2006.

MARTINS, Ives; MARTINS, Rogério. Proteção de Dados e o Compliance na Área Tributária. *Compliance no Direito Tributário*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 2021. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1212768604/compliance-no-direito-tributario>. Acesso em: 23 out. 2022.

MARTINS, Sergio. Compliance no Âmbito Trabalhista In: MARTINS, Sérgio. *Compliance no Direito Trabalhista*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 2020. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1314941277/compliance-no-direito-trabalhista>. Acesso em: 24 out. de 2022.

MENA, Fernanda. Ação nos EUA liga indústria do chocolate a trabalho infantil na África: Nestlé, Mars, Hershey, Mondelez, Olam, Cargill e Barry Callebaut são acusadas de relação com fazendas da Costa do Marfim que mantêm crianças em condições análogas à escravidão. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 22 fev. 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2021/02/acao-nos-eua-liga-industria-do-chocolate-a-trabalho-infantil-na-africa.shtml>. Acesso em 26 set. 2022.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo*. Brasília, 2011. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/combate%20trabalho%20escravo%20WEB%20MTE.pdf>. Acesso em 17 set. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO EM SÃO PAULO. *Termo de Ajuste de Conduta entre MPT e Zara amplia responsabilidade em cadeia produtiva da marca*, 2017. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/453-termo-de-ajuste-de-conduta-entre-mpt-e-zara-amplia-responsabilidade-em-cadeia-produtiva-da-marca>. Acesso em: 5 nov. 2022.

MORENO, Jonas *et al.* O Trabalho Escravo Contemporâneo no Brasil Sob a Ótica da Análise Econômica do Direito. *Revista de Direito do Trabalho* - 12/2019, São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1188259303/revista-de-direito-do-trabalho-12-2019>. Acesso em: 21 out.2022.

NASCIMENTO, Juliana. Esg: O Cisne Verde e o Capitalismo de Stakeholder: A Tríade Regenerativa do Futuro Global. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 2022. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1440745099/esg-o-cisne-verde-e-o-capitalismo-de-stakeholder-a-triade-regenerativa-do-futuro-global>. Acesso em: 20 out. 2022.

NUCCI, Guilherme de S. *Código Penal Comentado* (21 Ed.). Disponível em: [https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530993443/epubcfi/6/46\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml21\]!/4/1144/5:141\[ume%2Cs.\],](https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530993443/epubcfi/6/46[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml21]!/4/1144/5:141[ume%2Cs.],) São Paulo: Grupo GEN, 2021. Acesso em 25 out. 2022.

OIT ALERTA PARA FORMAS CONTEMPORÂNEAS DE ESCRAVIDÃO NO BRASIL E NO MUNDO. 13 maio 2019. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/83141-oit-alerta-para-formas-contemporaneas-de-escravidao-no-brasil-e-no-mundo#:~:text=Atualmente%2C%20as%20pessoas%20escravizadas%20n%C3%A3o,em%20numerosas%20cadeias%20produtivas%20globais>. Acesso em 17 set. 2022.

OLIVEIRA, Tânia Mota. Resiliência e compliance. *Laborjuis, Revista de direito do trabalho, processo do trabalho e direito da seguridade social*, Salvador/Bahia, Jul/Dez, v.1, n.2, 2019, ISSN: 2674-6913. Disponível em: <https://revista.laborjuris.com.br/laborjuris/article/view/29/25>. Acesso em 30 out. .2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Forçado*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-escravo/lang--pt/index.htm>. Acesso em 15 set. 2022.

PARENTE, Tobias Coutinho; LUCAS, Angela Christina; CORDEIRO, Rafaela Almeida. (2017). *Contemporary slavery in Brazil: what have companies (not) done to prevent it?* *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, 18(4), 39-64, jul/ago 2017. Doi 10.1590/1678-69712017/administracao.v18n4p39-64. Disponível em

<https://www.scielo.br/j/ram/a/nnSSwgdTR4YfRwvd5fXhcn/?format=pdf&lang=en>. Acesso em 16 set. 2022.

PEREIRA, Flávio; RODRIGUES, Rodrigo. *Compliance em Direitos Humanos, Diversidade e Ambiental*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 2021. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1294655642/compliance-em-direitos-humanos-diversidade-e-ambiental>. Acesso em: 18 out. 2022.

PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. (11 Ed.). São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Disponível em <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553600298/pageid/4> Acesso em 12 out. 2022.

_____. *Direitos humanos e direito constitucional internacional* (11 Ed). São Paulo: Saraiva, 2010.

RAMOS, Luis. Responsabilidade Jurídica e Social das Grandes Marcas do Mundo Fashion Sobre Suas Cadeias Produtivas In: SOUZA, Regina. *Fashion Law* (Ed. 2020). São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 2020. Disponível em: <https://thomsonreuters.jusbrasil.com.br/doutrina/1201075532/fashion-law-ed-2020>. Acesso em: 19 out. 2022.

RANGEL, Aline Roberta Veloso; (...) et al. *Compliance e relações de Consumo*. São Paulo: Editora Foco, 2022.

ROSSETTI, José Paschoal; ANDRADE, Adriana. *Governança Corporativa: Fundamentos, Desenvolvimento e Tendências* (7ª Ed.). São Paulo: Atlas, 2022. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522493067/pageid/140>. Acesso em 18 out. 2022.

SAKAMOTO, Leonardo. *Escravidão Contemporânea*. São Paulo: Contexto, 2020.

SAYEG, Fernanda; BORDIERI, Lucas Daemon. *Compliance Anticorrupção no Comércio Exterior*. Lira Advocacia, 2017. Disponível em <https://www.liraatlaw.com/conteudo/compliance-anticorrucao-no-comercio-exterior>. Acesso em: 18 out. 2022.

SIGNATORIES. International Accord, 2022. Disponível em: <https://internationalaccord.org/signatories>. Acesso em: 07 out. 2022.

SILVA, Luciana Aboim Machado Gonçalves; MENDES, Ana Carolina Fontes Figueiredo. Trabalho escravo contemporâneo: análise das decisões da corte interamericana de direitos humanos. *Revista de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais*, Porto Alegre, v. 4, n. 2, p. 146 – 168, jul/dez. 2018. Disponível em <https://indexlaw.org/index.php/revistadireitosfundamentais/article/view/5009/pdf>. Acesso em 20 set. 2022.

TEIXEIRA, Bárbara Bittar. *Direitos Humanos e empresas: a responsabilidade por exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas na indústria têxtil*. Trabalho de Mestrado (Mestrado em Direito e Desenvolvimento) - Fundação Getúlio Vargas, Escola de Direito de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/24190/Dissertação%20-%20Bárbara.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em: 05 nov. 2022.

UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS. *Constructing an International Financial, Trade and Development Architecture: the Human Rights Dimension*. Zurique, 1 jul. 1999. Disponível em: <http://hack.tion.free.fr/mvtsoc/Attac/www.attac.org/fra/orga/doc/unhchr.htm> Acesso em 05 nov. 2022.

ZARA PAGARÁ R\$5 MI POR DESCUMPRIR ACORDO COM MINISTÉRIO PÚBLICO. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 30 mai. 2017. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1888815-zara-pagara-r-5-mi-por-descumprir-acordo-com-ministerio-publico.shtml> Acesso em: 30 out. 2022.

TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, Verônica Balsarini Machado

discente regularmente matriculado(a) na disciplina TCC II, da 10ª etapa do curso de Direito, matrícula nº (inserir TIA), período (inserir período), turma (inserir turma), tendo realizado o TCC com o título: Compliance como ferramenta na erradicação do trabalho realizado em condição análoga à escravidão.

sob a orientação do(a) Professor(a) Túlio Tayano Afonso

declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 11 de novembro de 2022.

Verônica Balsarini Machado

Assinatura do discente