

COMPLIANCE LABORAL E PREVENÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO

Luciane Cardoso Barzotto

Fernanda Machado

RESUMO: Este trabalho analisa questões atuais sobre trabalho escravo e meios de prevenção e repressão. Analisa a ferramenta do compliance, a fim de que haja cumprimento de normas nacionais e internacionais para prevenção do trabalho escravo.

Palavras-chave: trabalho escravo, Compliance, direitos humanos

ABSTRACT: This paper analyzes current issues on slave labor and means of prevention and repression. Analyzes the compliance tool to ensure compliance with national and international standards.

Keywords: slave labor, Compliance, human rights

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO; 1. CONCEITUAÇÃO DE TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL, A CONVENÇÃO 29, 105, PROTOCOLO ADICIONAL E RECOMENDAÇÃO 203 DA OIT; 2. INSTRUMENTOS DE COMPLIANCE E TRABALHO ESCRAVO; CONSIDERAÇÕES FINAIS; REFERÊNCIAS

INTRODUÇÃO

A Agenda 2030 da ONU aborda três dimensões da sustentabilidade - econômica, social e ambiental - e inclui 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), cada um acompanhado de metas específicas. Alguns destes objetivos dizem respeito ao trabalho decente e à possibilidade de diminuir o número de afronta a direitos laborais. O problema do trabalho escravo é que nestas condições cometem-se violações atroz de direitos humanos, crimes a serem reprimidos e prevenidos. A Agenda 2030 da ONU coloca o ser humano numa posição central para o desenvolvimento sustentável. Nestes termos, a erradicação do trabalho escravo, chaga da humanidade, é indispensável.

A erradicação de trabalho escravo é de vital importância para plena concretização do princípio do trabalho digno ou decente. Também faz parte do Objetivo do



.....
Luciane Cardoso Barzotto

Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e Professora na Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Coordenadora do Grupo de Estudos Direito e Fraternidade na UFRGS.



Fernanda Machado

Advogada. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho, pela UFRGS. Participante do Grupo de Estudos Direito e Fraternidade da UFRGS.

Desenvolvimento Sustentável - ODS número 8, redigido do seguinte modo: “*promover um crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e decente para todos*”¹. Ao analisarmos os objetivos desta Agenda, nos damos conta que eles estão envoltos num sentido de participação de todos no destino comum, ou seja em uma espécie de paradigma preventivo fraternal.

Os instrumentos internacionais, como a Recomendação 203 da OIT, de 2014, ao atualizar termos das Convenções 30 e 105 da OIT, sugere a prevenção e a repressão do trabalho forçado, a partir da proteção das vítimas e a cooperação internacional.

Neste contexto há um esforço conjunto para erradicar o trabalho escravo em nível mundial e local: envolve a liberdade e atinge o valor central da fraternidade do mundo do trabalho. Fraternidade aqui significa que nenhum trabalhador deve ser considerado menos digno ou ser reificado, tornado propriedade. A fraternidade se expressa aqui pelos mecanismos de luta contra o trabalho escravo, tais como o *compliance*, uma forma de gestão empresarial. No plano internacional, como as normas da OIT e outras normas internacionais contra a escravidão e servidão devem ser consideradas normas de *jus cogens*, o coração da proteção laboral, nos termos do art. 26 e 53 da Convenção de Viena.

Em síntese, a situação atual exige ação em conjunto de todo o setor produtivo,

1 GENEBRA, Bureau Internacional do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho, 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/cit106_relatorio_vi_pt.pdf>. Acesso em: 16 de ago. de 2018. Trabalho decente é exercido em liberdade (sem trabalho escravo), igualdade e seguridade, além de ser em ocupação produtiva e justamente remunerada.

governos e cidadãos numa responsabilidade coletiva, ou solidária, partilhada de erradicação do trabalho escravo, ou melhor, em condições análogas a de escravo. Examinamos o conceito de trabalho escravo para a OIT e a correlação com o direito pátrio, abordando a importância da sua prevenção. Parte-se para um enfoque sobre como as empresas podem colaborar nesta ideia preventiva na cadeia global de valor e nos instrumentos de *Compliance*.

A metodologia do trabalho foi baseada em análise bibliográfica sobre o tema.

1 CONCEITUAÇÃO DE TRABALHO ESCRAVO NO BRASIL, A CONVENÇÃO 29 E 105 DA OIT; O PROTOCOLO ADICIONAL E RECOMENDAÇÃO 203 DA OIT

A conceituação de trabalho em condições análogas a de escravo no Brasil e no plano internacional tem sempre oscilado. As Convenções 29 e 105 sobre o trabalho forçado ou compulsório com as quais o Brasil possui compromisso internacional são complementadas pelo Protocolo de Palermo, elaborado em 2000, tendo entrado em vigor em 2003 e ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 5.017, de 12/03/2004, que promulgou esse Protocolo, oficialmente conhecido como “Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em Especial Mulheres e Crianças”. Estados que ratificaram o “Protocolo de Palermo” contra o tráfico de pessoas terão um duplo engajamento como trabalho forçado e o tráfico de pessoas. A diferença básica de conceituação destes tipos de violações a direitos humanos, grosso modo,

pode ser definida que o tráfico é uma ação que leva à finalidade de trabalho escravo².

A Convenção número 29 - Trabalho Forçado (1930) apregoa que todo trabalho forçado ou obrigatório, exigido ilegalmente, deve ser objeto de sanções penais eficazes, com o objetivo de ser eliminado. A norma internacional pretende a supressão do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas, contemplando sua definição geral, no art. 2º: “todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.” A Convenção autoriza o serviço militar obrigatório, certas obrigações cívicas, o trabalho penitenciário exigido em virtude de condenação pronunciada por sentença judicial, o trabalho exigido em casos de força maior e os pequenos trabalhos realizados por membros de uma comunidade, em benefício direto dessa coletividade, como em situações de emergência, guerras, incêndios, terremotos³.

A Convenção número 105 - Abolição do Trabalho Forçado (1957), complementando e reforçando a anterior, de 1930, tipifica trabalho forçado em cinco hipóteses, que devem ser abolidas, a saber:

- a) como meio de coerção ou de educação políticas ou como castigo

2 Cfe. Organización Internacional del Trabajo. El costo de la coacción. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 98ª Reunión. Informe I (B). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2009.

3 BARZOTTO, Luciane Cardoso. Direitos humanos dos trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007

- por ter ou expressar determinadas opiniões políticas, ou por manifestar oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecidas;
- b) como método de mobilização e utilização da mão-de-obra, com finalidade de fomento econômico;
- c) como medida de disciplina no trabalho;
- d) como castigo por haver participado de greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Os primeiros esforços do direito internacional contra o trabalho forçado se inscrevem em 1815, no Congresso de Viena, no qual se declarava que o tráfico de escravos africanos desolava a África, degradava a Europa e afligia a humanidade, sendo considerado um crime.

O Pacto dos Direitos Civis e Políticos está na mesma linha da Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravidão, do Tráfico de Escravos e de Instituições e Práticas Análogas à Escravidão. O Conselho Econômico e Social das Nações Unidas em 1956, considerou como similares à escravidão, tal como definida pela Convenção de Genebra de 1926, as práticas de servidão⁴. A abolição do trabalho forçado

4 a) a servidão por dívidas, isto é, o estado ou a condição resultante do fato de que um devedor se haja comprometido a fornecer, em garantia de uma dívida, seus serviços pessoais ou os de alguém sobre o qual tenha autoridade, se o valor desses serviços não for equitativamente avaliado no ato da liquidação da dívida, ou se a duração desses serviços não for limitada nem sua natureza definida; b) a servidão, isto é, a condição de qualquer um que seja obrigado pela lei, pelo costume ou por um acordo, a viver e trabalhar numa terra pertencente a outra pessoa, e a fornecer a essa outra pessoa, contra remuneração ou gratuitamente, determinados serviços, sem poder mudar sua condição; c) toda instituição ou prática, em virtude da qual: 1 - uma mulher é, sem que tenha o direito de recusa, prometida ou dada em

na Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravidão relaciona-se diretamente com a Convenção n.105, da OIT, sobre a abolição do trabalho forçado, aprovada em 1957. Ela é uma Convenção básica e se une diretamente às demais convenções que preveem a não-discriminação e a abolição das piores formas de trabalho infantil. Dessa forma, o exercício de trabalho livre, ou, o término do trabalho forçado, vincula-se intrinsecamente a todos os outros direitos humanos fundamentais. Segundo grupo de trabalho criado em 1974, na Comissão de Direitos Humanos da ONU, sobre as formas contemporâneas de escravidão, haveria, em todo o mundo, no final do século, cerca de duzentos milhões de pessoas submetidas à escravidão ou a formas assemelhadas, tal como descritas na Convenção Suplementar de 1956⁵. Num relatório publicado em 2000, o Fundo das Nações Unidas para o Desenvolvimento da Mulher estimou que o tráfico de mulheres e crianças atinge, anualmente, um milhão de pessoas em todo o mundo e movimenta entre 7 e 12 bilhões de dólares por ano. O novo e crescente fenômeno do “tráfico de pessoas”, definição internacionalmente aceita, originou um Protocolo de Convenção das Nações Unidas contra o Crime Transnacional Organizado,

casamento, mediante remuneração em dinheiro ou espécie, entregue a seus pais, tutor, família, ou a qualquer outra pessoa ou grupo de pessoas; II- o marido de uma mulher, a família ou clã deste tem o direito de cedê-la a um terceiro, a título oneroso ou não; III - a mulher pode, por morte do marido, ser transmitida por sucessão a outra pessoa; d) toda instituição ou prática, em virtude da qual uma criança, ou adolescente de menos de 18 anos é entregue, quer por seus pais ou um deles, quer por seu tutor, a um terceiro, mediante remuneração ou sem ela, com o fim da exploração da pessoa ou do trabalho da referida criança ou adolescente”.

5 COMPARATO, Fábio Konder. A afirmação histórica dos direitos humanos. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2001, p.298-300.

aberto a assinaturas em dezembro de 2000. A definição de “tráfico de pessoas” aborda seus elementos coercitivos, entre os quais figuram o trabalho forçado, a servidão por dívidas e práticas análogas à servidão⁶.

No plano internacional o trabalho escravo pode ser visto como crime contra a humanidade, no Estatuto de Roma de 1998, promulgado pelo Brasil em 2002. No seu artigo 7º prevê um conceito de escravidão: “o exercício, relativamente a uma pessoa, de um poder ou de um conjunto de poderes que traduzam um direito de propriedade sobre uma pessoa, incluindo o exercício desse poder no âmbito do tráfico de pessoas, em particular mulheres e crianças.” Isso coloca o trabalho escravo não somente como forma de violação de direitos humanos⁷, mas como violação do direito humanitário, sendo que obriga os Estados, os quais têm atraído a obrigação de identificar fatores de risco e proteger as populações vulneráveis nos pilares da prevenção, cooperação e intervenção humanitária⁸.

No Brasil assistimos uma série de tentativas de retipificação do crime de trabalho escravo em 2017. Em reação, o STF suspendeu Portaria que alterava a Lei do Trabalho Escravo (Portaria do Ministério do Trabalho nº 1.129/2017).

6 http://www.oit.org/public/portugue/region/ampro/brasil/brasilia/info/download/relat_global.pdf

7 A repressão da escravidão está presente na Convenção Americana sobre Direitos Humanos, Pacto de São José da Costa Rica, firmada em 22 de novembro de 1969, art. 6º e Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, art. 8º, no Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no Artigo 6.º. O art. 4º da Declaração Universal dos Direitos Humanos assevera que “ninguém será submetido à escravidão nem à servidão”.

8 Centro de Notícias da ONU. “A “responsabilidade de proteger” entre conceito e realidade”. UNRIC, 2009. Disponível em: <<https://www.unric.org/pt/actualidade/25204>>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

Por esta Portaria trabalho escravo seria a privação dos empregados de seus direitos de ir e vir, seja sob ameaça de punição, segurança armada ou em virtude de dívidas adquiridas com o empregador. Para a Ministra Rosa Weber, ao decidir pela suspensão afirmou que “[...] o Estado brasileiro não apenas se expõe à responsabilização jurídica no plano internacional, como pode vir a ser prejudicado nas suas relações econômicas internacionais, inclusive no âmbito do Mercosul, por representar, a utilização de mão de obra escrava, uma forma de concorrência desleal.”⁹. A OIT – Organização Internacional do Trabalho (OIT), manifestou-se contrária ao retrocesso lamentável visto que o Brasil realizava trajetória de sucesso no combate ao trabalho escravo. Esta Portaria 1.129/2017 foi substituída pela atual Portaria MTB 1.293, que dispõe sobre o benefício do seguro-desemprego aos trabalhadores resgatados e não limita, como a anterior, os requisitos art. 149 do Código Penal, mas está em harmonia com a dicção do texto penal, que é o texto jurídico nacional que define este crime, com consonância com a legislação internacional¹⁰.

Apesar das idas e vindas das Portarias do Ministério do Trabalho, permaneceu para a configuração do crime de trabalho escravo, a redação do art. 149 do Código Penal, que dispõe:

9 ABRANTES, Talita. “STF Suspende Portaria que Muda Lei do Trabalho Escravo”. Revista Exame, Publicado em 24 de out. de 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/stf-suspende-portaria-que-muda-lei-do-trabalho-escravo/>> Acesso em: 16 de ago. de 2018.

10 ABRANTES, Talita. “STF Suspende Portaria que Muda Lei do Trabalho Escravo”. Revista Exame, Publicado em 24 de out. de 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/stf-suspende-portaria-que-muda-lei-do-trabalho-escravo/>> Acesso em: 16 de ago. de 2018.

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.¹¹

Como se observa da leitura do dispositivo legal, há quatro tipos diversos de crime de trabalho escravo: trabalho forçado, trabalho degradante, jornada exaustiva, cerceio à liberdade de locomoção e coação. Em tese este crime é também denominado plágio, significando a sujeição de uma pessoa ao domínio de outra, a venda de homens livres como escravos¹².

11 BRASIL. Código Penal Brasileiro, 1940. Artigo 149. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 15 de ago. 2018.

12 ANDREUCCI, Ricardo Antônio. “O CRIME DE REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO E A

Em síntese, apesar do debate nacional, a proibição do trabalho forçado e de práticas relacionadas está claramente instituída no direito internacional. A definição de trabalho forçado contida na Convenção n.º 29 da OIT continua a ser totalmente relevante. As Convenções relativas ao trabalho forçado têm desempenhado conjuntamente um papel importante na luta global contra estas violações dos direitos humanos e laborais, a par de outros instrumentos internacionais. A Convenção 29 da OIT, como acima referido, foi acrescida de um protocolo e de uma recomendação. Estes documentos estabelecem que os países-membros do tratado devem orientar empregadores para que adotem medidas para “identificar, prevenir, mitigar e prestar contas sobre a forma como tratam dos riscos do trabalho forçado ou obrigatório em suas operações”. O protocolo, no seu artigo segundo garante as seguintes medidas preventivas¹³, a saber:

a) educação e informação dirigida, em particular, a pessoas consideradas particularmente vulneráveis, a fim de impedir que sejam vítimas de trabalho forçado ou obrigatório;

b) educação e informação para os empregadores, a fim de evitar o envolvimento em práticas de trabalho forçado ou compulsório;

.....
PORTARIA 1.129/17 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO”. Empório do Direito, 2017. Disponível em: <<http://emporiiododireito.com.br/leitura/o-crime-de-reducao-a-condicao-analoga-a-de-escravo-e-a-portaria-1-129-17-do-ministerio-do-trabalho-por-ricardo-antonio-andreucci>>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

13 GENEVRA, Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Artigo 2. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029>. Acesso em: 16 de ago. de 2018. (tradução livre)

c) esforços para assegurar que:

(i) o escopo da legislação relativa à prevenção do trabalho forçado e compulsório e o controle de sua aplicação, inclusive a legislação trabalhista quando aplicável, abrangem todos os trabalhadores e todos os setores da economia, e

(ii) os serviços de inspeção do trabalho e outros serviços responsáveis pela aplicação dessa legislação sejam fortalecidos;

(d) a proteção de pessoas, particularmente trabalhadores migrantes, contra possíveis práticas abusivas e fraudulentas no processo de recrutamento e colocação;

(e) apoio aos setores público e privado para atuar com a devida diligência a fim de prevenir o trabalho forçado ou compulsório e responder aos riscos envolvidos; e

(f) ações para abordar as causas e fatores geradores que aumentam o risco de trabalho forçado ou compulsório.

Isto porque, ainda que erradicação de trabalho escravo seja um “*core labour*”, ocupando a centralidade das preocupações da OIT, as empresas, especialmente as transnacionais, num contexto de globalização, apresentam-se com as prerrogativas de um quarto ator somado ao tripartismo da OIT, tentando impor seus interesses no mercado. A OIT se deu conta que há empresas que controlam a rede mundial de abastecimento e devem garantir o trabalho decente (sem trabalho escravo) em toda a cadeia produtiva. As empresas principais determinam abordagens de governança privada em relação à conformidade nas cadeias de abastecimento nacionais e mundiais. São empresas mundiais de fornecimento, abastecimento e logística que devem observar a si mesmas e se os parceiros comerciais atuam com responsabilidade

social empresarial. Esta atenção aos direitos humanos de *jus cogens* (conforme art. 26 e 53 da Convenção de Viena¹⁴), como é o trabalho livre, deve ser dada tanto pelos conglomerados econômicos, os quais, ao lado dos Estados, devem e podem incentivar o cumprimento de normas que evitem o trabalho escravo¹⁵.

No caso da proibição da escravidão estas normas são pertencentes ao núcleo duro e imperativo de *jus cogens*¹⁶ porque evitam a barbárie, não podendo ser suspensas, são universais possuem supremacia sobre as demais, sendo justiciáveis. Segundo a Jurisprudência e doutrina dos Tribunais internacionais as normas que impedem o trabalho escravo estão entre as de *jus cogens* porque ao proteger o direito à vida, trazem a proibição da tortura, limitando penas inumanas ou degradantes; preveem o princípio da legalidade; a proibição da retroatividade normativa prejudicial. Portanto, o direito à liberdade em sua forma de proibição à escravidão pertence ao núcleo duro das normas da OIT e ao mesmo tempo é norma laboral internacional de *jus cogens*, inderrogável e imprescritível.

Ou seja, com o protocolo aditivo à

14 Estes prevêm obrigações objetivas exigíveis de todos os Estados e oponíveis "erga omnes" aos mesmos, no respeito à dignidade humana para a Convenção de Viena, no art. 53, norma de *jus cogens* significa a norma aceita e reconhecida pela comunidade internacional de Estados em seu conjunto como norma que não admite acordo em contrário e que só pode ser modificada por uma norma ulterior de Direito Internacional geral, que tenha o mesmo caráter.

15 OIT, Relatório. Conferência Internacional do Trabalho, 105.ª Sessão, 2016, Relatório IV. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

16 CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Direitos Humanos e Meio Ambiente – Paralelo dos Sistemas de Proteção Internacional. Porto Alegre: Ed. Sérgio Fabris, 1993. Pg. 45.

Convenção n.29 da OIT e com a Recomendação 103, ingressa-se numa nova fase de combate ao trabalho escravo no Brasil, qual seja uma etapa em que ao invés da repressão são destacadas atitudes de prevenção, de onde se exige, ao lado de códigos de conduta e de atitudes de responsabilidade social empresarial, a adoção de instrumentos claros de *compliance* laboral.

Este paradigma preventivo requer uma educação que sublinhe a condição fraterna que deve se exigir no trabalho humano, ou seja, que todos os trabalhadores sejam tratados com dignidade. Aqui se adota o conceito de fraternidade para o Direito, no sentido de que o princípio da fraternidade, o qual possui suporte no preâmbulo da Constituição Federal de 1988¹⁷, pode ser definido como “o Direito fundado sobre uma relação comunitária entre seres livres e iguais, sem distinção”¹⁸.

17 O Preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05.10.1988, tem o seguinte enunciado: "Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte, para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil". (grifos nossos)

18 BARZOTTO, Luciane Cardoso e BARZOTTO, Luís Fernando. Fraternidade, um conceito dialético- uma abordagem a partir da experiência jurídica. Anais do III Congresso Nacional de Comunhão e Direito: Ética, Direito e Democracia: em busca de um novo paradigma de Justiça, de 19 a 20 de agosto de 2016 Organizado por Carlos Augusto Alcantara Machado, Fernando Gomes de Andrade e Paulo Muniz Lopes. link: <https://indd.adobe.com/view/035b834c-d090-4b8c-b019-a089308ccb7c> - Está também acessível no site da ASCES-UNITA e no site Cátedra Chiara Lubich. Também publicado em GIACÓIA JUNIOR, Oswaldo; LACERDA, Luana Pereira; NOGUEIRA CASTILHO, Ana Flávia de Andrade; SANTOS, Iveraldo. (org.) Direito e fraternidade: ensaios em homenagem ao

2 INSTRUMENTOS DE COMPLIANCE E TRABALHO ESCRAVO

O trabalho forçado envolve, segundo dados da OIT, trabalhadores presos num ciclo vicioso de dívidas, crianças usadas para mendicância, trabalhadores domésticos enganados sobre as suas condições de trabalho e com vistos vinculados ao empregador e vivendo em verdadeira servidão por dívidas. Trabalhos em condições análogas a de escravos são feitos geralmente por pessoas de baixa escolaridade e facilmente manipuláveis.

Segundo a OIT, a maioria dos casos de trabalho forçado existe na economia privada, gerando lucros anuais ilícitos de 150 milhões de dólares, sendo que as vítimas trabalham muitas vezes em atividades silenciosas e longe do público, por exemplo a bordo de navios, em pequenas oficinas clandestinas, na agricultura comercial ou em casas particulares.¹⁹

Aí surge a necessidade de que o combate ao trabalho escravo envolva especialmente o setor privado. Analisando o contexto histórico do Direito do Trabalho, onde verifica-se que o empregado é visto como hipossuficiente da relação de emprego, logo percebe-se que o empregador é responsável por observar a proteção de direitos fundamentais do empregado dentro da empresa, como um exemplo, o direito da observância da dignidade da pessoa humana. Logo, surge uma nova tendência para dizer que os direitos fundamentais dos prestadores de serviços, da cadeia de fornecimento e cadeia de

.....
Professor Dr. Lafayette Pozzoli. Curitiba: CRV, 2018.

19 OIT, Relatório 2018: Conforme OIT: Report of the Committee of Experts, Relatório III (Parte 1A), 2014, op. cit., p. 166. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

circulação da produção também estão ligados aos direitos fundamentais dos trabalhadores. A partir desta visão, observa-se que se tem falado em *compliance* para erradicação do trabalho escravo. Mas o que seria esta ferramenta?

Compliance, ou conformidade, é um conjunto de medidas internas de um empreendimento que permite prevenir ou minimizar os riscos de violação às leis decorrentes de atividade praticada por este agente econômico (empresa) e de qualquer um de seus sócios ou colaboradores²⁰.

Diríamos que *compliance* é uma tendência de gestão empresarial que consiste no monitoramento do grau de cumprimento de diversos aspectos da legislação nacional e internacional. Isso é feito mediante criação de instrumentos, setores e até mesmo startups, aplicativos, plataformas, no interior da empresa que será atendida por esta ferramenta. A teoria geral do *compliance* refere que a existem certos pilares necessários às visto que é um processo de conscientização envolvendo pessoas, sistemas, cultura empresarial em favor da não corrupção, do evitar o número de ações judiciais contra a empresa, além de ser visto como uma ferramenta de integração dentro das organizações²¹.

Através de programas de *compliance*, as empresas reforçam seu compromisso com os valores e objetivos explicitados, primordialmente com o cumprimento da legislação, seja ela nacional ou internacional.

.....
20 BRASÍLIA. Guia para programas de compliance. Ministério da Justiça, jan. 2016. Disponível em: </guia-compliance-versao-oficial%20CADE.pdf>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

21 THE COMPLIANCE COMMUNITY, 2016. Disponível em: <<http://www.lecnews.com/>>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

Uma tendência que se tem observado nas empresas é a conferência de que não existam violações de direitos humanos nas cadeias produtivas, de fornecimento e circulação de mercadorias.

Esses objetivos são de difícil concretização e por isso mesmo eles requerem não apenas a elaboração de procedimentos, mas uma mudança na cultura corporativa, uma alteração no modo de fazer, viver e criar. Uma cultura corporativa que se empenha em averiguar violações da liberdade no trabalho e extirpá-las com uma cultura que patrocina o que se designou chamar paradigma da *fraternidade*.

Por este paradigma entende-se que os trabalhadores do mundo não necessitam apenas liberdade ou igualdade, mas, como se verifica no trabalho escravo, clamam por terem um tratamento digno, enquanto pertencentes a uma única família humana. Este espírito é o da fraternidade universal contemplado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. 1º e 29²²), mais especificadamente, é o espírito de Filadélfia, como se refere Alain Supiot²³ ao ideário da OIT, que proclama que o trabalho não é uma mercadoria, logo, o trabalhador não é apenas um produto, uma ferramenta.

22 Da Declaração Universal temos uma referência da fraternidade:

Artigo 1.º-Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

Artigo 29 - Todos os seres humanos têm deveres para com a comunidade, na qual o livre e pleno desenvolvimento da sua personalidade é possível.

23 PORTILHO, Raphaela Magnino Rosa. O Direito do Trabalho na Visão Crítica de Alain Supiot. 2014. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=092cb9ab3aaf99bd>. Acesso em: 19 mai. 2017. Veja-se o original: SUPIOT, Alain. Crítica do direito do trabalho. tradução António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

O que a OIT tem declarado é que estes instrumentos de *compliance* das empresas e planos de ação, quer abordem o trabalho forçado, o tráfico ou práticas análogas à escravidão, carecem de mecanismos de controle e avaliação. Por isso há uma tendência de incentivar as empresas a investir neste paradigma preventivo de combate ao trabalho escravo, para que ajam ao lado dos governos.

Na linha de reparação do trabalhador resgatado do trabalho escravo, temos algumas possibilidades indenizatórias, à luz do que aconselha a legislação pátria em sintonia ao Protocolo aditivo sobre o trabalho escravo adotado em 2004 pela OIT: “interpretação de que o contrato teve o vício da lesão²⁴”, ou que o trabalhador foi prejudicado por dano existencial²⁵, ou agredido em sua vida digna, o que demanda indenização por dano moral. Todas estas condenações podem ser perpetradas à empresa que não estabeleceu regras de *compliance* com os *stakeholders*, com relação a direitos fundamentais e não acompanhou seus fornecedores, omitindo-se em evitar situações de trabalho análogas a de

24 Da Lesão - A ideia de lesão é positivada no artigo 157 do Código Civil de 2002, nos seguintes termos:

“Art. 157. Ocorre a lesão quando uma pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta. § 1º Aprecia-se a desproporção das prestações segundo os valores vigentes ao tempo em que foi celebrado o negócio jurídico. § 2º Não se decretará a anulação do negócio, se for oferecido suplemento suficiente, ou se a parte favorecida concordar com a redução do proveito.” – (Código Civil Brasileiro, 2002). Este instituto não tem sido muito usado para indenizar trabalho em condições análogas a de escravo, mas poderia ser um caminho.

25 WÜNSCH, Guilherme; TITTONI, Marta Lúcia; GALIA, Rodrigo Wasem. Inquietações sobre o Dano Existencial no Direito do Trabalho - o projeto de vida e a vida de relação como proteção à saúde do trabalhador. Porto Alegre: HS Editora, 2015.

escravo.

Se partirmos da ideia que o contrato de trabalho é um dos tipos de “contratos para a existência”, que definem relações sociais de longa duração cujo objetivo é satisfazer as necessidades essenciais do ser humano, não se obter um contrato é agredir a existência. Se o trabalhador for privado deste contrato, terá um dano existencial logicamente indenizável, mediante reparação pecuniária, conforme esta construção doutrinária do dano existencial, que vincula esta indenização à privação de uma pessoa com relação a seu projeto de vida²⁶. De qualquer forma, a indenização mais usual é a do dano moral, pela violação à vida do empregado e sua integridade como base no art.5º, inciso X da Constituição Federal de 1988. Entretanto, há uma necessidade crescente de que os instrumentos de compliance incluam a erradicação do trabalho escravo em toda a cadeia produtiva como forma preventiva.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho forçado, as formas contemporâneas de escravidão, a servidão por dívidas e o tráfico de seres humanos são noções semelhantes. Ainda que não sejam termos idênticos no sentido legal, indicam uma grave violação dos direitos humanos dos trabalhadores, um crime humanitário. Os mais vulneráveis com relação do trabalho escravo são jovens residentes em locais sem ocupação decente, os trabalhadores migrantes, domésticos e trabalhadores pouco qualificados e sem instrução. Durante a última década

²⁶ SOARES, Flaviana Rampazo. *Responsabilidade civil por dano existencial*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009

surge uma atenção crescente a nível nacional e internacional, o que se reflete na inclusão da eliminação do trabalho forçado, do tráfico de seres humanos e da escravidão de acordo com a meta 8.7 da Agenda 2030.

Para eliminar e prevenir o trabalho escravo os países adotam medidas de proteção que são inspiradas em teses do direito humanitário, direitos humanos e as empresas tendem a se organizarem para que suas atividades estejam em “compliance” – conformidade, com os reclamos de justiça social atual.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Trabalho forçado como a antítese do trabalho decente. Apresentação feita na CPI da Câmara dos Deputados destinada a apurar o Trabalho Escravo no Brasil, 2012.

ABRANTES, Talita. “STF Suspende Portaria que Muda Lei do Trabalho Escravo”. Revista Exame, Publicado em 24 de out. de 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/stf-suspende-portaria-que-muda-lei-do-trabalho-escravo/>> Acesso em: 16 de ago. de 2018.

ANDREUCCI, Ricardo Antonio. “O CRIME DE REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO E A PORTARIA 1.129/17 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO”. Empório do Direito, 2017. Disponível em: <<http://emporiiododireito.com.br/leitura/o-crime-de-reducao-a-condicao-analog-a-de-escravo-e-a-portaria-1-129-17-do-ministerio-do-trabalho-por-ricardo-antonio-andreucci>>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Direitos humanos

dos trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BARZOTTO, Luciane Cardoso e BARZOTTO, Luís Fernando. Fraternidade, um conceito dialético-uma abordagem a partir da experiência jurídica. Anais do III Congresso Nacional de Comunhão e Direito: Ética, Direito e Democracia: em busca de um novo paradigma de Justiça, de 19 a 20 de agosto de 2016 Organizado por Carlos Augusto Alcantara Machado, Fernando Gomes de Andrade e Paulo Muniz Lopes. link: <https://indd.adobe.com/view/035b834c-d090-4b8c-b019-a089308ccb7c> - Está também acessível no site da ASCES-UNITA e no site Cátedra Chiara Lubich. Também publicado em GIACÓIA JUNIOR, Oswaldo; LACERDA, Luana Pereira; NOGUEIRA CASTILHO, Ana Flávia de Andrade; SANTOS, Ivanaldo. (org.) Direito e fraternidade: ensaios em homenagem ao Professor Dr. Lafayette Pozzoli. Curitiba: CRV, 2018

BRASIL. Código Civil Brasileiro 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm . Acesso em 16 de ago. de 2018.

BRASIL. Código Penal Brasileiro, 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 15 de ago. 2018.

BRASÍLIA. Guia para programas de compliance. Ministério da Justiça, jan. 2016. Disponível em: [/guia-compliance-versao-oficial%20CADE.pdf](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm)>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.). Direito internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas. São Paulo: LTr, 2014, p. 269-277.

COMPARATO, Fábio Konder. A afirmação histórica dos direitos humanos. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. Direitos Humanos e Meio Ambiente – Paralelo dos Sistemas de Proteção Internacional. Porto Alegre: Ed. Sérgio Fabris,1993. Pg. 45.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Sentença de 20 de Outubro de 2016. Disponível em: http://www.itamaraty.gov.br/images/Banco_de_imagens/Sentenca_Fazenda_Brasil_Verde.pdf . Acesso em: nov de 2018.

ESTERCI, Neide. Escravos da desigualdade: um estudo sobre o uso repressivo da força de trabalho hoje. Rio de Janeiro: SciELO Books, Centro Edelstein de pesquisas sociais, 2008. pag. 27-28.

FERNÁNDEZ PARDO, Carlos Alberto. Régimen Internacional del trabajo. La OIT en la política mundial. Buenos Aires: Ad-hoc, 2001.

FLAITT, Isabela Parelli Haddad. O trabalho escravo à luz das Convenções n. 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. LTr, 2014. pg. 269.

GENÉBRA, Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Artigo 2. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/>

normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:
:P12100_ILO_CODE:P029 >. Acesso em: 16 de
ago. de 2018. (tradução livre).

GENEBRA, Bureau Inter nacional do Trabalho.
Conferência Internacional do Trabalho, 2017.
Disponível em: <https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/cit106_relatorio_vi_pt.pdf>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

MONTEJO, Miguel Francisco Canessa. La
protección internacional de los derechos
humanos laborales. 2008, pp. 511-517

OIT _ Relatório OIT 2018: Conforme OIT: Report
of the Committee of Experts, Relatório III (Parte
1A), 2014, op. cit., p. 166. Disponível em:
<<https://www.ilo.org/brasilvia/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

OIT _ Relatório OIT. Conferência Internacional
do Trabalho, 105.ª Sessão, 2016, Relatório IV.
Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilvia/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 16 de ago. de 2018.

PORTILHO, Raphaela Magnino Rosa. O Direito do
Trabalho na Visão Crítica de Alain Supiot. 2014.
Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=092cb9ab3aaf99bd>. Acesso em: 19 mai. 2017.

SOARES, Flaviana Rampazo. Responsabilidade
civil por dano existencial. Porto Alegre: Livraria
do Advogado, 2009

SUPIOT, Alain. Crítica do direito do trabalho.
tradução António Monteiro Fernandes. Lisboa:

Fundação Calouste Gulbenkain, 2016.

THE COMPLIANCE COMMUNITY, 2016.
Disponível em: <<http://www.lecnews.com/>>.
Acesso em: 16 de ago. de 2018.

WÜNSCH, Guilherme; TITTONI, Marta Lúcia;
GALIA, Rodrigo Wasem. Inquietações sobre
o Dano Existencial no Direito do Trabalho -
o projeto de vida e a vida de relação como
proteção à saúde do trabalhador. Porto Alegre:
HS Editora, 2015.

Publicado originalmente na Revista Fórum
Justiça do Trabalho - ano 36 - n. 421 - janeiro
de 2019