



A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS QUANTO A CORRETA APLICAÇÃO DO COMPLIANCE TRABALHISTA NAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO. ESTUDO DE CASO: LOJAS RIACHUELO

Daniel Das Neves Gomes¹
Luís Augusto Antunes Rodrigues²

Resumo

A lei 12.846/2013, responsabiliza objetivamente as empresas por atos lesivos e de corrupção, ampliando assim os programas de compliance trabalhista, aplicando-se a questão da responsabilidade subsidiária nas empresas tomadoras de serviços quanto a correta aplicação nas empresas prestadoras de serviços. Analisar-se-á as regras de compliance identificando a responsabilidade das empresas, visando a adoção de programas e objetivando a correta adequação e o respeito às leis trabalhistas, buscando evitar o *dumping social*. Verificar-se-á internamente, os benefícios sociais aos trabalhadores, à atividade econômica pela adoção de um sistema efetivo de compliance. Fundamental que o empresário lance o programa de compliance interno, para atingir o pleno êxito nas suas ações. Imprescindível ainda a Due Diligence desde a fase de pré-contratação até o desligamento do empregado. Igualmente, para os prestadores de serviços, evitando situações como das Lojas Riachuelo que foi autuada pela Justiça do Trabalho, porque uma de suas prestadoras de serviços, a Guararapes Confecções, confeccionava peças de roupas explorando seus funcionários. Precisa-se sempre estar aberto às novidades e buscar, sempre, a empatia. O Compliance Trabalhista trata de regular e normatizar relações entre terceiros – no caso, entre empresa e colaboradores visando continuamente a ética e o bem-estar de todos.

Palavras-chaves: Compliance Trabalhista. Due Diligence. Empresas. Cadeia Produtiva.

Rev. FAPAD
e-ISSN: 2764-2313
Data de aceite: 20/11/2022
<https://doi.org/10.37497/revistafapad.v2i1.64>
Organizado pelo Dr. Fabrizio Bon Vecchio Presidente do
Instituto Ibero-americano de Compliance - IIAC com o Instituto
Superior de Administração e Línguas — ISAL

1 Especialista em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Seguridade Social pela Fundação Escola da Magistratura do Trabalho – FEMARGS, Rio Grande do Sul, (Brasil). E-mail: danielng86@hotmail.com

2 Mestrando em Direito Tributário pela Universidade Católica Argentina - UCA, Buenos Aires, (Argentina). E-mail: luisaugustoantunes67@gmail.com

THE SUBSIDIARY RESPONSIBILITY OF THE SERVICE TAKER COMPANY REGARDING THE CORRECT APPLICATION OF LABOR COMPLIANCE IN SERVICE PROVIDING COMPANIES. CASE STUDY: RIACHUELO STORES

Abstract

Law 12,846/2013 holds companies objectively liable for harmful acts and acts of corruption, thus expanding the labor compliance programs, applying the issue of subsidiary liability in the companies that take services as to the correct application in the companies that provide services. The rules of compliance will be analyzed, identifying the responsibility of the companies, seeking the adoption of programs and aiming at the correct adaptation and respect for the labor laws, seeking to avoid social dumping. The social benefits to the workers, to the economic activity by the adoption of an effective compliance system will be verified internally. It is essential that the entrepreneur launches the internal compliance program in order to achieve full success in his actions. Due Diligence is also indispensable from the pre-employment phase up to the dismissal of the employee. Likewise, for service providers, avoiding situations such as Lojas Riachuelo that was fined by the Labor Court, because one of its service providers, Guararapes Confecções, made clothes by exploiting its employees. One must always be open to new things and always seek empathy. Labor Compliance is about regulating and normatizing relations between third parties - in this case, between the company and its employees, continuously seeking ethics and the well-being of all.

Keywords: Labor Compliance. Due Diligence. Companies. Production Chain.

1. INTRODUÇÃO

O Compliance Trabalhista faz referência à adoção de programas que objetivem a adequação e o respeito às leis trabalhistas, aos acordos e convenções coletivas, aos regramentos internos das organizações, bem como às diretrizes internacionais de proteção do trabalhador, além da constante busca pela ética no ambiente de trabalho. Nesta esteira, analisaremos o conjunto dos princípios na área da saúde do trabalhador, detalharemos as normas que regulamentam e fiscalizam o cumprimento do programa, bem como a (im)possibilidade de condenação em dano moral pelo descumprimento das normas regulamentadoras.

2. ASPECTOS GERAIS DO COMPLIANCE NAS CIÊNCIAS JURÍDICAS E NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O direito positivo evolui ao longo dos anos no ocidente de modo que, para além da punição carregue outros modos de efetivação. A evolução histórica com a preocupação ética de cumprimento das normas – embora sua evolução legislativa ocorra de modo mais hodierno – é

antiga no trato dos juristas. No século XVIII, o ilustre representante da *L'Accademia dei Pugni*, Cesare Beccaria (1764) já afirmava que “é preferível prevenir os delitos a ter de puni-los(...)”.

Com base neste imperativo categórico de dar efetividade ao direito, surge a ideia de compliance, que só começa de fato a ser desenvolvida nas legislações ocidentais do século XX. A expressão compliance parte do verbo inglês ‘to comply,’ que significa agir de acordo com uma regra, uma norma interna ou um regulamento de acordo com a atividade desenvolvida pela empresa (LIRA, 2014).

Entretanto, a positivação legislativa sobre o tema ocorre apenas a partir do século XX. Indene de dúvidas que os Estados Unidos foi o país que mais se desenvolveu na legislação de compliance. Destarte, não é surpresa a própria etimologia do termo decorrer da língua inglesa. Na década de 1930, foi criada a *Securities and Exchange Commission* (SEC), agência reguladora estadunidense com o escopo de evitar o abuso de informações privilegiadas. Nos Estados Unidos, o compliance avançou mais no setor de concorrências, especialmente até a década de 1980 (CARVALHO, 2019).

Na década de 1990, eclodiu, na legislação europeia e latino-americana, diversas legislações positivando o compliance. Sobre a temática, podemos citar a Convenção sobre o Combate a corrupção de países-membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE); além do Brasil, Argentina, Bulgária, Chile e Eslováquia, que realizaram, em 1999, a Convenção sobre o Combate à Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais, obrigando a adequação de suas legislações às medidas necessárias à prevenção e combate à corrupção de funcionários públicos estrangeiros no âmbito internacional (MORAIS, 2019).

No Brasil vigora o Decreto federal 8.420/15, que regulamenta a Lei 12.846/2013, e que conceitua compliance em seu artigo 41, *in verbis*:

Art. 41. Para fins do disposto neste Decreto, programa de integridade consiste, no âmbito de uma pessoa jurídica, no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Parágrafo Único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e riscos atuais das atividades de cada

pessoa jurídica, a qual por sua vez deve garantir o constante aprimoramento e adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade.

Foi por intermédio da Lei nº 12.846/2013 que o Brasil ampliou os programas de compliance implantados. Igualmente, foi por meio dessa lei, que responsabiliza objetivamente as empresas por atos lesivos e de corrupção, que surgiu o compliance trabalhista. Nesta visão a proposta está ligada a questão da responsabilidade subsidiária nas empresas tomadoras de serviços quanto a correta aplicação com o compliance trabalhista nas empresas prestadoras de serviços.

O compliance é um instrumento da gestão corporativa, cujas particularidades de monitoramento e estímulo estão profundamente ligadas ao programa de integridade. Dentro do ambiente corporativo, a relação de integração do setor de compliance com todos os outros setores de organização é fundamental a um programa exitoso (KNOER, MARCHI, BALDÍSSERA, 2019). Neste contexto, a relação do compliance com o direito do trabalho ganha força, com intuito de se preservar a integridade de conduta das pessoas jurídicas.

3. O COMPLIANCE E O DIREITO DO TRABALHO

Quando analisadas no sistema do direito do trabalho, importante a leitura dos sistemas de compliance no contexto o qual se inserem. A compreensão puramente pela ótica do direito econômico e cálculo de risco é insuficiente à análise da temática dos sistemas de compliance na sistemática de direitos sociais do trabalho, isto porque, quando tratamos de direito e sua relação com a miséria enquanto manifestação social, lidamos com a perspectiva utópica da dignidade (NASCIMENTO, 2008).

A partir da compreensão histórica da relação de trabalho e capital na história, observa-se que, na legislação ocidental, houve uma busca pela concreção da dignidade do trabalhador, também através da proteção do ambiente de trabalho de modo geral. Nesta senda, imperioso considerar os múltiplos atrativos que (in)formam o direito, considerando seus aspectos sociais, físicos, históricos, econômicos. Seguimos aqui a premissa de Tainã Gois (2018) quando se manifesta da postura sobre o olhar do jurista perante o fato jurídico, em especial nas relações de trabalho:

(...) muitas vezes, o jurista entende fora da história, como fiel cego de uma balança, medindo de maneiras neutras os pesos de cada lado, sem a sensibilidade de se atentar ao fato de que essa neutralidade é de uma falsidade perversa que em muito auxilia um dos lados. Isso porque nossa justiça é jovem demais para ser cega – quando

ela chegou aqui, junto à democracia, já há muito as relações se desenrolaram de uma maneira extremamente desigual. Assim, não é materialmente possível promover a justiça a partir de uma técnica neutra, é preciso primeiro equilibrar como essas forças subirão na balança.

Doravante, antes de adentrarmos na aplicação dos sistemas de compliance no direito do trabalho, necessária uma breve exposição sobre valores que (in)formam o direito do trabalho, dando elementos constitutivos de sua existência e suas diretrizes. Os princípios nas ciências jurídicas e sociais têm funções diferenciadas, atuando na interpretação do direito em sua atuação mais relevante e, até mesmo, na criação legislativa, fase política do direito, portanto, fundamentais ao seu entendimento (DELGADO, 2013):

Em conclusão, para a Ciência do Direito os princípios conceituam-se como preposições fundamentais que informa a compreensão do fenômeno jurídico. São diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, informando-o.

Em suma, princípios são “ideias fundamentais e informadoras da organização jurídica” (RODRIGUEZ, 2000). Destarte, rememoramos a função precípua dos direitos sociais que confirmam o direito do trabalho, pautada no postulado da proteção, também denominado como o princípio tutelar do trabalhador hipossuficiente em sua relação com o capital (COUTINHO, 2016):

A função precípua do Direito do Trabalho consiste em “criar limites ao capital, por meio do reconhecimento de direitos aos trabalhadores, fixando pautas de conduta para que a exploração seja controlada, mínima e restrita ao trabalho enquanto força; e, ainda, não espoliativa e não violadora da dignidade da pessoa humana, mediante a incorporação dos direitos sociais fundamentais nas relações interpretadas obrigacionais, rechaçando o exercício do poder arbitrário exercido sobre a pessoa.

Pode-se aferir que o princípio da proteção está nas raízes ontológicas do Direito do Trabalho corrobora com a afirmação do caráter tutelar das leis trabalhistas, voltadas à proteção do trabalhador (ALMEIDA, 2009). Conclui-se, portanto que qualquer leitura das normas de segurança e saúde do trabalho deve ser lida sob o aspecto da justificativa social de sua existência, qual seja, a proteção do trabalhador (DELGADO, 2013):

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando também na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se

e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vontade jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva retificadora, o Direito do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

No direito do trabalho, o princípio tutelar do trabalhador faz parte do núcleo basilar. Na obra de Maurício Godinho Delgado (2013), os princípios “da norma mais favorável; da imperatividade das normas trabalhistas; da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; da condição mais benéfica; da inalterabilidade contratual lesiva; da primazia da realidade; e, da continuidade da relação de emprego”.

Com base nesta premissa, o objetivo teleológico é o de assegurar melhores condições de trabalho com a evolução dos direitos ao longo do tempo. Ponderando que a maioria da população ativa da sociedade ocidental, inclusive da sociedade brasileira, vive apenas do seu trabalho, a continuidade da relação de emprego é de extrema relevância na sociedade brasileira e no Direito (DELGADO, 2013).

Neste diapasão, quando abordamos a interpretação dogmática do presente estudo, devemos ter em mente o fator principiológico da proteção, em um direito imperativo do trabalho que limita a autonomia da vontade evidentemente prejudicada em relação a dependência econômica da força de trabalho. Igualmente, sopesamos que a formação histórica do nosso ordenamento jurídico reconhece os direitos trabalhistas como garantias irrenunciáveis, priorizando a realidade de fato das relações de trabalho.

Esta concepção humanística e social do direito do trabalho é positivada por valores eleitos pela Constituição brasileira. Portanto, a CRFB/1988 limita o poder estatal por meio de direitos e garantias fundamentais, orientando a o ordenamento jurídico do Estado brasileiro (MORAES, 2007).

Além da principiologia própria do direito do trabalho, devemos considerar no direito ocidental contemporâneo o desafio histórico da conciliação entre liberdade e igualdade. Nas palavras do saudoso jurista Ricardo Aronne (2010):

Não existe Estado Social e Democrático de Direito ausente a garantia da dignidade da pessoa humana. Para além da proteção singular ou egoística do indivíduo, tal

princípio conclama à compreensão intersubjetiva do sujeito e sua inserção e contextualização social, para a realização.

Na Constituição brasileira, a função social tem como pressuposto essencial a propriedade, sendo uma própria afirmação desta, conquanto o princípio seja resultado de uma evolução coletivista da filosofia. Nesta senda, a propriedade dos bens de produção como princípio da ordem econômica subordina o exercício desta propriedade aos mandamentos éticos da justiça social, inculcando em seus fins assegurar uma existência digna (GRAU, 2005).

Imperioso lembrar que, embora a função social exerça função de conotação proprietária, e apesar de sua imprecisão exegética, esta tem caráter vinculante. Sendo imprescindível que seja aplicada e interpretada de acordo com os objetivos estabelecidos na Constituição do Brasil (art. 3º CFRB), abarcando a visão do direito civil constitucional, elegendo como escopo a solidariedade e a dignidade do ser humano consubstanciadas pelos direitos fundamentais. (FRANCO e SZTAJN, 2008).

No caso da Função Social da empresa, é cristalina a imprecisão semântica e epistemológica, de modo que é necessário observar a opção econômica de cada Estado, bem como, por óbvio, as garantias de não arbítrio. Assim, de modo geral, no direito ocidental a Função Social não pode escapar dos preceitos de livre iniciativa, tampouco trazer prejuízos para economia (FRANCO e SZTAJN, 2008).

Na senda da evolução de um conceito social, observa-se hodiernamente condutas que são impostas ao empresário, como: o cuidado na escolha de produtos e serviços prestados à coletividade, evitando os desnecessários; a opção de instalação de núcleos em locais mais carentes, com intuito de promover o desenvolvimento; o cuidado com a publicidade, de forma a evitar a ofensa contra valores éticos; o cuidado com a qualidade do produto ou serviço utilizado; o dever de garantir a continuidade da empresa, por conseguinte, a sua contribuição com a economia e a sociedade (FRANCO e SZTAJN, 2008).

Com as premissas principiológicas identificadas, o compliance na esfera trabalhista comprova a responsabilidade das empresas, sejam as prestadoras de serviços como as tomadoras dos mesmos serviços, objetivando a adoção de programas, a correta adequação e o respeito às leis trabalhistas, junto aos regramentos internos das empresas, buscando continuamente a ética no ambiente de trabalho. Identificar-se-á quais os melhores programas de compliance aliados às melhores alternativas internas empresariais, mitigando riscos, preservando valores e sustentando a continuidade do negócio, em toda a cadeia produtiva, com o firme propósito de manter-se o

respeito às leis e aos regramentos internos das empresas, visando a implementação da ética em toda a cadeia produtiva. O empresário, com estas medidas, só terá benefícios, tais como: a) os empregados se sentirão mais seguros; b) haverá um aumento na produtividade; c) diminuirão as ações trabalhistas; d) a empresa ficará bem-vista aos olhos do poder judiciário; e) preservará a imagem da empresa no mercado.

São vários temas que abordam o compliance trabalhista na redução de riscos, tais como: assédio moral e sexual; riscos da empresa tomadora de serviços; recrutamento e seleção; modalidades de contratação; saúde e segurança do trabalho, entre outros. Fundamental que o empresário lance o programa de compliance interno, respeitando todos os direitos individuais dos empregados, mas necessariamente este programa precisará passar por todos os escalões da empresa, para que se tenha o pleno êxito nas suas ações. Precisa-se sempre estar aberto às novidades e buscar, sempre, a empatia. O compliance trabalhista trata de regular e normatizar relações entre terceiros – no caso, entre empresa e colaboradores visando continuamente a ética e o bem-estar de todos.

Um programa de compliance trabalhista implantado de forma efetiva e com a devida seriedade proporciona inúmeros benefícios às empresas em geral. Os empregados se sentem mais seguros e conseqüentemente há um aumento da produtividade, diminuindo e muito o número de ações trabalhistas, além de apresentar a empresa com bons olhos perante o judiciário. A efetividade do programa traz consigo a preservação da honra e da imagem empresarial, assim como a continuidade de suas operações.

A implantação, divulgação e efetividade do programa de compliance trabalhista depende exclusivamente da direção da empresa, devendo participar de forma direta e ativa das regras e objetivos estipulados.

Após a divulgação da criação do programa por parte da diretoria da empresa, o setor responsável pelo compliance trabalhista deve ser muito bem estruturado. Este trabalho será destinado à figura do *compliance officer* (denominação dada pelo mercado aos profissionais que dominam as ferramentas necessárias para a implantação deste programa. A estruturação do setor responsável pelo compliance trabalhista se dá por intermédio da criação de um comitê específico para este fim, do qual devem participar necessariamente representantes do departamento jurídico no âmbito trabalhista, recursos humanos, auditoria interna, ouvidoria, entre outros profissionais que possam acrescentar ideias ao programa em razão de seu conhecimento profissional na área. A

área responsável pelo compliance trabalhista deve ter total independência em relação às demais, respondendo somente à direção, que terá independência para fiscalizar a sua atuação.

Os elementos do programa de ética e compliance oscilam de acordo com as características próprias de cada empresa, como por exemplo, o tamanho da empresa, os recursos disponíveis e a consciência crítica dos seus governantes. Existem, contudo, alguns elementos comuns à maioria dos programas, dentre eles, destaca-se: os valores da empresa; o código de ética/conduita; a educação e o treinamento ofertado aos seus colaboradores; os canais de denúncia e de esclarecimento, como a própria ouvidoria; o processo investigatório; os comitês disciplinares; os mecanismos de relacionamento com terceiros, tais como fornecedores, prestadores de serviço, sócios, entre outros; as auditorias internas e independentes de ética e compliance; as políticas internas e externas das empresas.

A integração do setor de compliance com os demais setores da empresa é primordial para o sucesso do programa, pois através dele as empresas possibilitarão um ambiente de trabalho mais prazeroso, apto a lidar com as questões regulatórias e legais com o intuito de promover valores éticos contando com a participação de todos, incluindo sócios, gestores, empregados, parceiros, e outros e de forma contínua.

Nos dias atuais, acreditamos que todas as empresas precisam estar atentas à assimilação de práticas de trabalho pautadas na ética, em conformidade com a legislação trabalhista, aliado a práticas voltadas para a melhoria dos processos de gestão de pessoas, uma vez que muitas disputas surgem por questões de relacionamento entre colegas, principalmente entre subordinados e patrões, e acabam indo parar na justiça do trabalho. Portanto, a importância de políticas éticas nas relações trabalhistas, centradas e baseadas no cumprimento da legislação, podem ser gerenciadas pela área de compliance, bem como um código de conduta centralizado no canal de ouvidoria, prevendo sanções. Disciplina, transparência na gestão e controle das relações trabalhistas se faz imperioso, seja prevenindo ou identificando riscos. O programa de compliance apressurado em consonância com as melhores práticas de gestão de pessoas, sem dúvida alguma, aumenta a satisfação e a estima dos colaboradores na empresa, impactando diretamente no clima organizacional.

Nesse cenário, surge uma questão deveras importante: como o compliance trabalhista pode ser estabelecido e implementado na relação triangular de emprego? Diante da alta rotatividade de

funcionários terceirizados, como as empresas atendidas podem e devem gerenciar adequadamente e garantir a eficácia da ética em suas organizações por meio de programas de compliance?

Com a introdução da Lei 13.467/2017, aumentou o número de empresas especializadas em terceirização de mão de obra, concomitantemente com a reestruturação do segmento entrando em uma nova fase. Porque, hoje, embora o conceito de compliance no Brasil seja muito novo em relação aos Estados Unidos, por exemplo, as empresas sentem cada vez mais a necessidade de implementar esses programas, não apenas com base no cumprimento das obrigações legais, mas também nas exigências do mercado.

O mercado sente a necessidade de se relacionar com empresas que estejam atentas a estes programas de compliance, com o firme propósito de que a empresa especializada na terceirização dos serviços esteja devidamente alinhada com os objetivos éticos buscados pela sua tomadora de serviços. Assim sendo, as empresas tomadoras de serviços deverão se estruturar, igualmente, através de programas de compliance, visando a instituição de normas éticas e políticas internas, para que possam se manter firmes no mercado de trabalho.

Destaca-se que, para acontecer a esperada eficácia e eficiência do programa de compliance, em teoria, não é suficiente a existência formal de um código ético se, na prática, isto não ocorrer dentro das empresas. Os empregados precisam identificar na prática a coerência entre os atos praticados pela própria empresa que lhe apresenta o programa de compliance, tais como: a) sonegação de impostos; b) pagamentos realizados por fora do contrato de trabalho; c) condutas desrespeitosas aos direitos do trabalhador; d) a falta de equiparação correta no tratamento entre o empregado contratado diretamente e o terceirizado; e) maus-tratos com funcionários, colegas e outros. Ainda, para maior efetividade do programa de compliance trabalhista, se faz necessário a existência de uma ouvidoria atuante com o propósito de oferecer ao empregado um canal direito para que o mesmo possa apresentar queixas ou sugestões sem correr riscos de retaliação. Por isso, as organizações que utilizam dessa ferramenta criam canais de denúncias observando meios para manter o empregado no anonimato, preservando a identidade daquele que decidiu dividir a sua angústia ou mesmo expor uma fragilidade de controles dentro da empresa, ou um fato concreto.

4. ESTUDO DE CASO: LOJAS RIACHUELO

Em um processo que teve início em 2011 e finalizado em 2015, o Tribunal Superior do Trabalho definiu que a empresa Guararapes deveria pagar o equivalente a 40% da última remuneração de uma costureira enquanto durar a incapacidade da mesma, além de 10 mil reais a título de indenização.

A Guararapes Confeccões se trata de uma indústria de roupas do grupo Riachuelo, prestadora de serviços desta. Nesta empresa, a ex-funcionária (uma costureira) desenvolveu Síndrome do Túnel do Carpo, que provoca dores e inchaços nos braços. A obreira teve sua capacidade laboral diminuída por causa do ritmo de trabalho exaustivo demandado pela fábrica onde são confeccionadas as peças de roupas a serem vendidas pelas lojas do Grupo Riachuelo.

A condenação supramencionada, decorrente do processo judicial nº 000235-41.2016.5.21.0019 reforça uma série de verificações sobre violações trabalhistas dentro da fábrica do grupo Riachuelo pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). Em 2012, o órgão ajuizou uma ação contra a Guararapes, cobrando multa de R\$ 37 milhões por descumprimento de normas de saúde e segurança na fábrica: a ação civil pública nº ACP 0000694-45.2017.5.21.0007, em razão de descumprimento de normas segurança e saúde do trabalhador.

Na época, as fiscalizações do Ministério Público do Trabalho, e antigo Ministério do Trabalho e Emprego — hoje Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia — constataram o descumprimento de acordos ajustados anteriormente.

Ainda, no processo nº 000235-41.2016.5.21.0019, os depoimentos colhidos pelos fiscais do trabalho deram força à denúncia feita pela costureira, sendo vencedora de sua ação individual contra a empresa. Os relatos descrevem limitações de idas ao banheiro, não recebimento de atestados médicos válidos e falta de realização de exames médicos periódicos e demais condições precárias de salário, em claro *dumping social*.

Este caso específico comprova que as empresas prestadoras de serviços necessitam estar ainda mais atentas às discussões em relação ao compliance. Não se pode colocar a frenética busca pelo lucro excessivo da empresa em detrimento do elemento humano. Este deve ser o aspecto mais importante ao analisar aquilo que se está comercializando. Assim sendo, considerando que o compliance envolve essencialmente o fator humano, as empresas prestadoras de serviços, mais do que aquelas que vendem os produtos por elas fabricados, estão sujeitas à ocorrência de situações

que possam acutillar as políticas e procedimentos internos, afetando igualmente as normas regulatórias do setor e legislação interna e externa quando aplicáveis. Nesta seara, o empregado precisará ter pleno conhecimento das políticas e procedimentos internos da empresa para a qual labora, ou seja, deverá conhecer especificamente o programa de compliance de seu empregador, e este, por sua vez, também deverá estar familiarizado com normas que regulam as empresas tomadoras para as quais prestará os serviços contratados.

No caso das Lojas Riachuelo, ficou muito claro que não havia um programa adequado de políticas e procedimentos internos por parte da Guararapes Confeções e que o próprio tomador de serviços não deu a devida atenção a estas falhas. Na mesma senda, se verifica uma postura do Poder Judiciário Trabalhista, da punição das empresas em todas as cadeias de consumo, responsabilizando-a pelos descumprimentos de direitos sociais e pelo *dumping social*.

Isso deixa claro que o empregado terceirizado deve conhecer não apenas o programa de compliance da empresa prestadora de serviços para a qual trabalha, mas também entender que o setor que a regula pode não ser o mesmo da sua empregadora, e terá, via de consequência uma gama ainda mais ampla de regras que deverá conhecer e entender. Isto se dá através de cursos, palestras do seu próprio empregador.

Fundamental que o empresário lance o programa de compliance interno, respeitando todos os direitos individuais dos empregados, mas, necessariamente, este programa precisará passar por todos os escalões da empresa, para que se tenha o pleno êxito nas suas ações. Imprescindível também que haja a *due diligence* desde a fase de pré-contratação até o desligamento do empregado. Deveras importante, também, a realização de *due diligence* para os prestadores de serviços, aplicando também neles o programa de compliance trabalhista, objetivando assim evitar situações como está acima relatada.

5. CONCLUSÃO

O presente estudo teve por objeto uma análise sintética acerca do compliance trabalhista e a importância de sua aplicação por parte das empresas. Carreamos aspectos principiológicos, percorrendo a dimensão da sistemática constitucional que devem orientar o sistema de compliance trabalhista. Verificamos princípios gerais que (in)formam o direito do trabalho e a sistemática

jurídica, como o princípio da proteção trabalhista, bem como, o princípio da função social. Concluímos também sobre a aplicação do referido princípio aos meios de produção.

Exemplificamos de forma sintética, aspectos gerais e históricos dos sistemas de compliance, concluindo pela sua plena aplicabilidade no Direito do Trabalho. Ainda, trouxemos um caso concreto do Grupo Guararapes das indústrias de roupas Riachuelo, que demonstra a ampla responsabilização da cadeia de consumo nas relações entre capital e trabalho, bem como, a importância de um sistema efetivo de compliance.

As empresas que vendem o produto final para o consumidor nas lojas deverão procurar empresas especializadas na atividade de terceirização que também promovam programas de compliance, implementando políticas e normas éticas voltadas ao seguimento empresarial que atuam. Empresa tomadora de serviços e empresa terceirizada deverão necessariamente estar com programas de compliance afinados. Igualmente, os contratos deverão estar bem formulados, vinculando a conduta das empresas prestadoras de serviços aos códigos de ética das empresas tomadoras de serviços, sob pena de rescisão do contrato de trabalho e futuras indenizações. Além disto, caberá às empresas tomadoras de serviços diligenciar e proporcionar treinamentos periódicos para seus prestadores de serviços, com o intuito de mostrar como se faz corretamente um determinado trabalho e como o mesmo deve ser desempenhado. Concomitante a isto deverão apontar quais padrões éticos esperam-se de seus colaboradores e qual a melhor forma de conseguí-los.

Enfim, para ser efetiva nos seus programas de compliance, a tomadora de serviços tem por obrigação ampliar a sua estrutura interna, observando as especificidades que a terceirização de serviços ocasiona nessa relação, para então, alcançar o padrão ético corporativo almejado

REFERÊNCIAS

Almeida, A. L. P. (2009). *Direito do Trabalho: material, processual e legislação especial*. 7ª. Ed. São Paulo: Rideel.

Aronne, R. (2010). *Razão e Caos no Discurso Jurídico e Outros Ensaios de Direito Civil-Constitucional*, Porto Alegre: Livraria do Advogado.

Beccaria, C. *Dos Delitos e Das Penas*. 2007, tradução de Torrieri Guimarães, 2ª Ed, São Paulo: Martin Claret.

Carvalho, B. F. 2019. *Compliance Criminal: uma análise sobre os aspectos fundamentais*. São Paulo: Liber ars.

- Delgado, M. G. (2013). *Curso de Direito do Trabalho*, 12ª Ed., São Paulo: Ltr.
- Ferrareze, F.P., & MATZENBACHER, A. (2016). *Proteção do trabalhador perspectivas pós-constitucionais*. Curitiba: Lumen Juris.
- Franco, V. H. M., & SZTAJN, R. (2008). *Falência e Recuperação de Empresa em Crise*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Grau, E. R. (2005). *A Ordem Econômica na Constituição de 1988*, 10ª ed. São Paulo: Malheiros.
- Knoer, F. G., MARCHI, S. P., & BALDISSERA, L. (2019) *Ética Empresarial, Compliance Trabalhista e Terceirização: possibilidade ou utopia*. Revista Direito UFMS, vol 5 n° 1, Campo Grande.
- Lira, M. (2014) *O que é Compliance e como o profissional da área deve atuar?* <https://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-que-e-compliance-e-como-o-profissional-da-area-deve-atuar>.
- Maior, J. L. S., & SEVERO, V. S. (2018) *Resistência: defesa crítica da justiça do trabalho*. Coordenadores Jorge Luiz Souto Maior, Valdete Souto Severo. 1. Ed. São Paulo: Expressão Popular.
- Mascaro, A. L. (2014). *Filosofia do Direito*, 4ª Edição, São Paulo: Ed. Atlas.
- Moraes, A. (2007). *Direito constitucional*. 21ª. Ed. São Paulo: Atlas.
- Morais, U. M. (2015). *Compliance Trabalhista: A utilização da lei anticorrupção como instrumento de prevenção de conflitos de natureza trabalhista*. Revista TST, vol. 85 n° 1, São Paulo.
- Oliveira, S. G. (2007). *Indenizações por Acidente do Trabalho ou Doença Ocupacional*, 3ª Ed. São Paulo: Ltr.
- Oliveira, S. G. (2006). *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*, 2ª Ed. São Paulo: Ltr.
- Rodriguez, P. (2000). *Princípios do Direito do Trabalho*. 3ª Ed. São Paulo: LTr.
- Silva, P. E. V. (2010). *A Responsabilidade Civil do Empregador Diante do Princípio da Prevenção à Saúde do Trabalhador*. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) Faculdade de Direito USP, São Paulo.