



CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

WELLINGTON RODRIGUES RIBEIRO

**A IMPORTÂNCIA DO *COMPLIANCE* TRABALHISTA PARA
AS EMPRESAS**

Apucarana
2022

WELLINGTON RODRIGUES RIBEIRO

**A IMPORTÂNCIA DO *COMPLIANCE* TRABALHISTA
PARA AS EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Apucarana – FAP, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a. Me. Fabiola Cristina Carrero.

Apucarana
2022

WELLINGTON RODRIGUES RIBEIRO

A IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE TRABALHISTA PARA AS EMPRESAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Apucarana – FAP, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, com nota final igual a 80 conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof.^a. Me. Fabíola Cristina Carrero
Faculdade de Apucarana

Prof.^a. Me. Mayra Lucia Paes Landim
Leciuk
Faculdade de Apucarana

Prof. Esp. Rodolfo Mota da Silva
Faculdade de Apucarana

Apucarana, 09 de dezembro de 2022.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à Deus, por ter me dado o dom da vida, permitindo-me chegar até aqui. Ele me sustentou em todas as adversidades e deu-me graça e sabedoria.

Agradeço a minha mãe, Tereza Rodrigues Ribeiro, minha maior incentivadora, sem ela nada disso seria possível. Aquela que foi mãe e pai, e soube criar seus filhos com amor e carinho, ensinando-os o caminho certo a seguir. Ao meu pai, Enilson Lemes (*in memoriam*), agradeço a oportunidade de ser seu filho e pelos ensinamentos repassados a mim e aos meus irmãos. Sei que sentiria orgulho do homem que me tornei.

Agradeço aos meus irmãos, Daiane Ribeiro Lemes e Diego Ribeiro Lemes por terem me incentivado a continuar, mesmo em momentos em que pensei em desistir.

Ao corpo docente da Faculdade de Apucarana (FAP), não tenho como expressar minha gratidão a vocês que, durante cinco anos com empenho, dedicação e carinho, desempenharam a arte de lecionar.

Em especial, agradeço a minha orientadora, Prof. Me. Fabíola Cristina Carrero, por ter assumido este desafio junto a mim, por me ensinar, ajudando-me a concluir esta pesquisa com sucesso.

Externo minha gratidão a banca examinadora, por ter aceito essa missão, pelo interesse e disponibilidade.

Em suma, gratidão a todos vocês por me ensinarem.

Deixo aqui, meu muito obrigado a todos.

“Os Sonhos não determinam o lugar que você vai estar, mas produzem a força necessária para o tirar do lugar em que está”.

Augusto Cury

RIBEIRO, Wellington Rodrigues. **A importância da *compliance* trabalhista para as empresas.** 59 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia). Graduação em Direito da Faculdade de Apucarana. Apucarana- Pr. 2022.

RESUMO

Atualmente o Brasil é líder em ações trabalhistas movidas pelos colaboradores contra seus empregadores. Como forma de evitar ações trabalhistas, surge o programa de *Compliance* trabalhista, que tem como objetivo minimizar os riscos dentro das instituições, evitando processos judiciais no âmbito trabalhista. Deste modo, o presente estudo tem como objetivo demonstrar que, com a aplicação da *compliance* trabalhista na empresa com foco nos aspectos trabalhistas, pode vir a trazer inúmeras vantagens para a empresa. Para isso, adotou-se o método dedutivo, com base em estudos bibliográficos dos principais doutrinadores do direito do trabalho e dos temas interdisciplinares pertinentes. Com o proceder da pesquisa, foi possível concluir que, o método de *compliance* trabalhista deve seguir uma hierarquia, começando pela alta administração até chegar nos colaboradores da produção, garantindo a aplicabilidade das leis.

Palavras-chaves: *Compliance* trabalhistas. Leis trabalhistas. Princípios constitucionais e trabalhistas. Lei anticorrupção.

RIBEIRO, Wellington Rodrigues. **The importance of labor compliance for companies.** 59 p. Completion of course work (Monograph). Graduated in Law from the Faculty of Apucarana. Apucarana- Pr. 2022.

ABSTRACT

Currently, Brazil is a leader in labor lawsuits brought by employees against their employers. As a way to avoid labor lawsuits, the Labor Compliance program appears, which aims to minimize risks within institutions, avoiding legal proceedings in the labor sphere. In this way, the present study aims to demonstrate that, with the application of labor compliance in the company with a focus on labor aspects, it can bring numerous advantages to the company. For this, the deductive method was adopted, based on bibliographic studies of the main scholars of labor law and relevant interdisciplinary topics. As the research proceeded, it was possible to conclude that the labor compliance method must follow a hierarchy, starting with the top management until reaching the production employees, ensuring the applicability of the laws.

Keywords: Labor compliance. Work laws. Constitutional and labor principles. Anti-corruption law.

LISTA DE SIGLAS

ART	Artigo
BACEN	Banco Central do Brasil
BIS	Bank for International Settlements
CFB	Constituição Federal Brasileira
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNEP	Cadastro Nacional de Empresas Punidas
FCPA	Foreign Corrupt Practices Act
FMI	Fundo monetário Internacional
OCDE	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico
OEA	Organização dos Estados Americanos
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
SEC	Securities and Exchange Commission
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	COMPLIANCE TRABALHISTA: CONCEITO, HISTÓRIA E LEGISLAÇÃO	11
2.1	O que é <i>Compliance</i>	11
2.2	Avanço Histórico.....	12
2.3	Lei Anticorrupção nº 12.846/13, de agosto de 2013.....	14
2.4	Meio Ambiente do Trabalho na Concepção da Constituição Federal.....	18
2.5	O Meio Ambiente no Emprego e os Direitos Fundamentais.....	19
2.6	Importantes Princípios Constitucionais para o Direito do Trabalho.....	22
2.6.1	Princípio da dignidade humana.....	22
2.6.2	Princípio da boa-fé.....	23
2.6.3	Princípio da norma mais favorável.....	24
2.6.4	Princípio <i>in dubio</i> pro operário.....	27
2.6.5	Princípio da condição mais benéfica ao trabalhador.....	28
2.7	Violência no Âmbito Trabalhista, Assédio Moral e Sexual.....	31
2.8	A <i>Compliance</i> Trabalhista no Brasil.....	33
2.9	O Programa de <i>Compliance</i> Trabalhista nas Empresas.....	36
3	ELEMENTOS FUNDAMENTAIS PARA UM PROGRAMA DE COMPLIANCE EFICAZ	41
3.1	Suporte da Alta Administração.....	41
3.2	O Código de Conduta.....	41
3.3	Treinamento da Comunicação e Gestão de Pessoas.....	42
3.4	Canal de Comunicação e Denúncia.....	43
3.5	Auditoria e Monitoramento.....	46
4	COMPLIANCE TRABALHISTA E O ASSÉDIO NO TRABALHO	47
4.1	<i>Compliance</i> Vantagem e Benefícios para Empresa.....	49
4.2	Oportunidades de Negócios e Vantagens Competitivas.....	50
4.3	Maior Satisfação dos Colaboradores e Produtividade.....	50
4.4	Identificação de Riscos e Antecipação de Problemas.....	51
4.5	Da Responsabilidade Trabalhista.....	51

5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	53
	REFERÊNCIAS.....	55

1 INTRODUÇÃO

Hoje há no Brasil um cenário de enfrentamento entre empresas e trabalhadores, além disso, somos campeões em ações trabalhistas. Dessa maneira, significa que as ideias tanto de empregados como de empregadores entram em contradição. Surge nesse momento o *compliance* trabalhista. Um modelo de gestão baseado na adoção de medidas para prevenir incidentes no âmbito de trabalho, através da aplicação de um código de conduta ética interno e do próprio ordenamento jurídico vigente. Ou seja, a *compliance* trabalhista tem fundamental importância para as empresas públicas e privadas na criação de métodos, que impeçam os atos de corrupção dentro da instituição, bem como, serve de ferramenta para um melhor desenvolvimento ético e profissional dentro da empresa.

Assim sendo, pode-se dizer que as instituições que implantam tal método tem menos chances de ser vítimas de atos de corrupção, preservando sua imagem e sua reputação, impedindo assim perdas financeiras decorrentes dos atos ilícitos. Além do mais, a *compliance* garante proteção ao trabalhador, pois um dos seus objetivos é observar e estudar as condutas realizadas dentro da empresa, adequando-as de acordo com a legislação vigente.

Para o desenvolvimento da presente pesquisa adotou-se a metodologia bibliográfica exploratória, e doutrinária de artigos de lei.

O presente estudo está organizado em três capítulos: o primeiro aborda assuntos relacionados com o conceito, história e legislação da *compliance* trabalhista; o segundo destaca quais são os elementos fundamentais para que se obtenha um programa de *compliance* eficaz; e o terceiro, aborda assuntos relacionados com a *compliance* trabalhista e o assédio no trabalho.

2 COMPLIANCE TRABALHISTA: CONCEITO, HISTÓRIA E LEGISLAÇÃO

2.1 O que é *Compliance*

O termo *compliance*, advém de etimologia do verbo inglês “*to comply*”, que segundo seu significado quer dizer cumprir, obedecer, agir de acordo com uma regra. Portanto, o *compliance* é um elemento de suma importância para as empresas, sendo o seu principal objetivo proteger a integridade e a ética empresarial, uma vez que, as empresas trabalharam dentro das conformidades com leis e normas, e caso haja o aparecimento de denúncias, as mesmas serão apuradas e julgadas de acordo com as leis e normas estabelecidas pelo *compliance*.^{1;2}

O *compliance* trabalhista é um ramo do *compliance* que atenta-se em estar em conformidade com as normas trabalhistas, em outras palavras, propõe o combate às práticas que geram descumprimento das normas trabalhistas, tanto jurídicas, morais, civis e até crimes contra a organização do trabalho.³

Oliveira ainda ressalta que o *compliance* engloba regras relacionadas aos trabalhadores e/ou colaboradores, no qual é destinado a fiscalização da empresa, principalmente no quesito de como está sendo praticado a organização do trabalho, possibilitando que haja dignidade laboral, através da criação de estratégias de prevenção e investigação de falhas ou atos ilegais no ambiente de trabalho.⁴

O *compliance* compõe um enorme campo de atuação, dos quais diversas áreas jurídicas e não jurídicas podem ser favorecidas sendo elas: área jurídica - penal, civil, tributária, ambiental empresarial e trabalhista; e área não jurídica – gestão de pessoas, economia, administração de empresas e *marketing*.⁵

¹ SEVERINO, Dandara Benedett. **O compliance trabalhista e sua aplicação na esfera empresarial**. Tubarão (SC): [s.n.], 2019.

² OLIVEIRA, Fabiano Melo Gonçalves de. **Direito ambiental**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530975678/epubcfi/6/10\[%3Bvnd.vst.idref%3Dbody005\]!/4/48/1:17\[raf%2Cia\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530975678/epubcfi/6/10[%3Bvnd.vst.idref%3Dbody005]!/4/48/1:17[raf%2Cia]). Acesso em: 15 jul. 2022.

³ *Ibidem*.

⁴ *Ibid*.

⁵ *Ibid*.

2.2 Avanço Histórico

Quanto ao surgimento e avanço do *compliance* há discordância.⁶ Inúmeros autores dizem que o programa surgiu, na conferência de Haia por volta do ano de 1930, na Holanda, no momento que foi fundado o BIS - Bank for International Settlements (Banco para compensações Internacionais) na Suíça, com o destino de orientar a cooperação entre os bancos centrais e tornar suas tarefas mais confiáveis e seguras.

Em 1944, após a segunda guerra mundial, nos Estados Unidos, acordo de Bretton Woods, esse assinado por 45 nações aliadas com objetivo de definir métodos e padrões para economia mundial. Logo esse acordo daria início ao surgimento do Banco Mundial e ao FMI - Fundo Monetário Internacional.⁷

A Securities and Exchange Commission (SEC), ou ainda Comissão de valores mobiliários, dos Estados Unidos, em 1960, iniciou uma atividade de instruções à contratação de especialista de *compliance*, conhecidos como *compliance officers*, para a criação de sistemas internos de controle e o capacitação de pessoas no sentido controlar e supervisionar atividades ilícitas.⁸

Em 1970, logo que o presidente americano Richard Nixon, quebrou o acordo de Bretton Woods, ocorreu a formação do Comitê de fiscalização bancária na basileia, compostos pelos maiores representantes dos bancos centrais dos países do G10, assegurando as organizações financeiras procedimentos e aplicações práticas de bons comportamentos éticos. Ainda mesmo que o *compliance* ter se manifestado primeiro em organizações financeiras, o seu êxito e seus efeitos obtidos fizeram com que as organizações corporativas também o incorporasse.⁹

Essas foram algumas das normas internacionais de combate a corrupção, assim como, a Foreign Corrupt Practices Act (FCPA): o North American Transnational Anti-Corruption Act de 1977 que exige que as instituições mantenham livros e registros precisos para comprovar suas transações e tenham organizações interna de inspeção suficiente. Há também a Lei de suborno do Reino Unido, promulgada pelo

⁶ SEVERINO, 2019.

⁷ *Ibidem.*

⁸ *Ibid.*

⁹ CASTRO *et al.*, 2019.

Parlamento do Reino Unido em 2010, que trata do direito penal relacionado ao suborno.¹⁰

Temos também 25 princípios publicados em 1997 sua supervisão bancária eficaz, o princípio 14 aconselha os bancos adotarem um programa de *compliance*. E apesar do histórico de conformidade que originou-se em instituições bancárias e a validade de seus resultados, torna uma ferramenta para vencer no mundo corporativo, mesmo por causa de um grande escândalo.¹¹

O dano corporativo causa dano econômico, moral e ético e tem impacto negativo até agora.¹²

O termo *compliance* no Brasil se expandiu a partir da lei 13.846/2013, chamada lei anticorrupção, pois foi quando surgiram os benefícios para as empresas que seguiram as regras, desde 1998, com a publicação do banco central (BACEN) resolução nº 2.554, diversas práticas vêm sendo adotadas, prevendo a implantação e fiscalização de sistema de controles internos.¹³

Além disso em 1998, foi divulgada a lei 9.613/98, chamada de Lei de Combate aos crimes de lavagem de dinheiro.

Quanto ao surgimento do programa *compliance*, em especial nas entidades financeiras, tal atividade foi voltada para a assistência jurídica, considerando a capacidade da mesma nas análises dos instrumentos lícitos. Quanto mais responsabilidade jurídica e normativa a empresa tiver, são as que mais precisam estabelecer uma seção que garanta a concordância de seus atos ou devem, no mínimo, ter uma assistência externa para agir em sua proteção.¹⁴

As instituições necessitam mostrar e confirmar, dentro de um mercado cada vez mais disputado, que estão aderindo boas práticas. Desse modo manterão as ideias seguras e seu negócio sempre funcionando.¹⁵

As empresas que andam em conformidade, recebem como recompensa os seguintes benefícios: o reconhecimento de mercado e a vantagem competitiva,

¹⁰ CASTRO *et al.*, 2019.

¹¹ SEVERINO, 2019.

¹² *Ibidem*.

¹³ FRANÇA, J. G. P. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. **Revista de Ciências do Estado**, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/view/5090>. Acesso em: 3 set. 2022.

¹⁴ SEVERINO, *op. cit.*

¹⁵ *Ibidem*.

desconto em linhas de crédito, valorização da organização, melhor retorno dos investimentos, entre outros.¹⁶

A pessoa habilitada para atuar com o *compliance* deverá ter conhecimento sobre o negócio, as metas e os objetivos dos dirigentes da instituição. Dentre suas atribuições podemos destacar atividades de prevenção a fraudes; segurança da informação; plano de continuidade de negócios; contabilidade internacional, fiscal e gerencial; gestão de riscos e de pessoas; atendimento de auditorias internas e externas.¹⁷

Conforme afirma Severino, somente assim os controles internos serão mais eficazes e terão seu papel levado com maior seriedade nas instituições, independente do tamanho ou atividade econômica. Além do mais, as normas emitidas pelos órgãos reguladores serão executadas a risca, e com o acompanhamento interno conseguirá trabalhar mais ligeiramente.¹⁸

2.3 Lei Anticorrupção nº 12.846/13, de agosto de 2013

A lei anticorrupção nº 12.846 foi criada em 13 de agosto de 2013, com o objetivo de suprir uma brecha no sistema jurídico pátrio, no que diz respeito à responsabilização de pessoas jurídicas por atos lesivos à administração pública nacional e estrangeira.¹⁹

A referida lei esta regulamentada no Art. 1º que diz:

[...] Esta Lei dispõe sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto nesta Lei às sociedades empresárias e às sociedades simples, personificadas ou não, independentemente da forma de organização ou modelo societário adotado, bem como a quaisquer fundações, associações de entidades ou pessoas, ou sociedades estrangeiras, que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito, ainda que temporariamente.²⁰

¹⁶ SEVERINO, 2019.

¹⁷ *Ibidem*.

¹⁸ *Ibid*.

¹⁹ VERÍSSIMO, Carla. **Compliance**: incentivo à adoção de medidas anticorrupção. São Paulo: Saraiva, 2017.

²⁰ BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 12846, de 1 de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. [2013]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm. Acesso em: 15 jul. 2022.

Antes da divulgação da referida lei, a obrigação era apenas de quem fosse responsável ou causador de práticas lesivas à administração pública e os sujeitos jurídicos não eram envolvidas. Hoje em dia, mesmo que não tenha aprovado ou que não conheça a ocorrência de atos ilícitos, a responsabilidade também recai sobre a empresa, e, conseqüentemente, além de multas altíssimas, pode ocorrer a dissolução da empresa, perda e/ou retenção de seus bens e a suspensão das atividades.²¹

A Lei Anticorrupção foi elaborada em consequência do comprometimento internacional reconhecido pelo Brasil em 2000 como assinante da Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em operações Comerciais Internacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, motivada pela lei Americana de combate à corrupção.²²

Assim, devido à necessidade de responder as obrigações internacionais de combate à corrupção assumidos pelo Brasil com a confirmação das Convenção das Nações Unidas contra corrupção em 2003, na seção da ONU, com a Convenção Interamericana de combate à Corrupção (1996), no seção da OEA, e com a Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em operações Comerciais Internacionais (1997), da OCDE.²³

As normas internacionais, como já mencionadas não resolvem em qual campo necessitará se dar essa responsabilização (civil, administrativa ou penal), desde que as medida repressiva utilizadas nas empresas sejam satisfatórias, proporcionais e dissuasivas. Segundo a PLS nº 236/2012, que pretende a reforma do Código Penal Brasileiro, sugeriu o aumento da responsabilidade criminal das pessoas jurídicas para os crimes praticados em desacordo com Administração Pública, situação que não passou despercebido à OCDE, quando em visita ao país para a análise do realização de sua convenção.²⁴

Dessa forma a Constituição da República, logo, aceita a possibilidade da responsabilização criminal das pessoas jurídicas, existindo no art. 225, § 3º, mandado de criminalização, e art. 173, § 5º pelo menos, uma abertura constitucional a este caminho de responsabilização.²⁵

²¹ SEVERINO, 2019.

²² OLIVEIRA, Raíra Marques. **O programa de compliance aplicado às relações de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação). Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito. Fortaleza, 2019.

²³ VERÍSSIMO, 2017.

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ VERÍSSIMO, 2017.

O Art. nº 225 da Constituição Federal Brasileira (CFB) em seu § 3º diz que “as condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados”.

Já o Art. nº 173, CFB em seu § 5º diz respeito a:

[...] A lei, sem prejuízo da responsabilidade individual dos dirigentes da pessoa jurídica, estabelecerá a responsabilidade desta, sujeitando-a às punições compatíveis com sua natureza, nos atos praticados contra a ordem econômica e financeira e contra a economia popular.²⁶

Na área da responsabilidade penal, no entanto, os legisladores o rejeitaram porque a lei penal não previa uma estrutura eficaz ou rápida para punir o empresariado. Por outro lado, os procedimentos administrativos têm se mostrado mais rápidos e eficazes na dissuasão de desvios em contratos administrativos e procedimentos licitatórios, e têm demonstrado uma melhor capacidade de resposta rápida à sociedade.²⁷

Apesar de a Lei Anticorrupção ter sido transmitido pela imprensa como lei de sentido criminal, nota-se que o legislador demonstrou de forma clara na norma legal que a responsabilização aconteceria no campo administrativo e civil, não existindo na norma legal previsão de conduta criminal, sendo meramente *ilicitus civis* e administrativos. Porém a uma enorme resistência por parte de escritores em concordar que a nova lei não tem previsão da responsabilidade penal da pessoa jurídica.²⁸

Dessa forma, também nas palavras de Verissimo, o modelo escolhido no Brasil foi o regime administrativo e civil de responsabilização.²⁹

Art. 2º As pessoas jurídicas serão responsabilizadas objetivamente, nos âmbitos administrativo e civil, pelos atos lesivos previstos nesta Lei praticados em seu interesse ou benefício, exclusivo ou não.³⁰

E artigo faz parte das principais características da lei anticorrupção que é a responsabilidade objetiva da pessoa jurídica e da instituição sucessora que participa de atos de corrupção, isso independentemente da responsabilidade da pessoa natural

²⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jun. 2022.

²⁷ VERÍSSIMO, *op.cit.*

²⁸ VERÍSSIMO, *op.cit.*

²⁹ VERÍSSIMO, *op. cit.*

³⁰ BRASIL, 2013.

que participou. Esse artigo tem como objetivo incentivar a empresa a fiscalizar os colaboradores e as associações comerciais com propósito de evitar fraudes e abusos ligados a corrupção.³¹

Já a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 37 e §4º, fala a respeito das penalidades sofridas pelos agentes públicos em atos de improbidade administrativa, a Lei de Acesso a Informação e o agravamento das penas nos crimes de lavagem de dinheiro.³²

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: § 4º Os atos de improbidade administrativa importarão a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível.³³

Com a origem da Lei Anticorrupção a necessidade e a responsabilidade do setor de *Compliance* só cresceu. A lei anticorrupção é também conhecida como Lei da Empresa Limpa, regulamenta a responsabilidade civil de pessoas jurídicas por atos realizados contra a administração pública. Impõe penas e punições para empresas privadas, autarquias e outras instituições públicas que, em contato com os governos (Federal, Estadual e Municipal), pratiquem infrações e atos de corrupção. Apresentando uma natureza abrangente, pode-se dizer que, a referida lei afeta direta ou indiretamente todas as empresas brasileiras. Indica os atos puníveis e as devidas punições e ainda detalha o processo de responsabilidade administrativa e judicial. Mantém o Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP).³⁴

Com início da Lei Anticorrupção, o *compliance* tornou-se uma prioridade para as empresas brasileiras, proporcionando a execução de mecanismos que combatem e impossibilitam a corrupção, as fraudes e outras práticas danosas, ficando todos os seus dirigentes sujeitos às sequelas, se porventura não desenvolverem políticas e programas que regularizem as atividades da empresa em suas diferentes seções.³⁵

A relevância do *compliance* perante a entrada da Lei 12.846/13, uma vez que a adequação das empresas e a inclusão de práticas éticas influirão positivamente na

³¹ OLIVEIRA, 2019.

³² SEVERINO, 2019.

³³ BRASIL, 1988.

³⁴ SEVERINO, *op. cit.*

³⁵ SEVERINO, 2019.

opinião social, especialmente pela corte de relações ilícitas, que provocam maior desprezo da sociedade.³⁶

O *compliance* deve ajudar na precaução contra a corrupção, porque a Lei Anticorrupção, além de penalizar, prevê a diminuição da punição para os estabelecimentos que possuam controles internos, e aparatos para impedir atos de improbidade, códigos de ética, auditorias e incentivo a denúncias e outros instrumentos reguladores.³⁷

2.4 Meio Ambiente do Trabalho na Concepção da Constituição Federal

De acordo com a Constituição Federal o meio ambiente é definido pelo art. 225 da CF/88 como o direito atribuído a toda a sociedade ecologicamente equilibrado, essencial à qualidade sadia de vida, incumbindo ao Poder Público e à coletividade sua preservação e defesa. Do conceito acima, avalia-se a presença de duas intenções em relação ao meio ambiente sejam elas:

I) a importância do meio ambiente sob diversos pontos de vista; II) a saúde, a segurança e o bem-estar do cidadão.³⁸

De acordo com as Normas Constitucionais Fundamentais baseadas na Lei nº 6.938/81, o meio ambiente é visto como um conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que conferem, abrigam e orientam todas as formas de vida. Teoricamente falando, o ambiente é dividido em: a) natural, que se refere ao solo, água, animais, plantas, etc.; b) artificial, que é entendido pelo espaço urbano, suas construções, espaço rural, etc.; c) cultural, que se refere a um representado pela formação histórica e cultural de uma nação e sintetizado por seu patrimônio arqueológico, paisagístico, turístico etc.; d) do trabalho, considerado o local em que as pessoas executam suas atividades, não necessariamente sob a condição de empregado, mas como qualquer tipo de trabalhador.³⁹

Art. 200 - Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ *Ibid*.

³⁸ FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri (SP): [s.n.], 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520444351/pageid/5>. Acesso em: 28 jun. 2022.

³⁹ FREDIANI, 2011.

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.⁴⁰

É necessário que o meio ambiente de trabalho seja adequado, que corresponda à necessidade do trabalhador para realizar suas atividades em um ambiente seguro, pois a falta dessas condições acarreta prejuízo a todo grupo, que são responsáveis pelo custeio da Previdência Social – é importante recordar dos infinitos casos de acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais e do trabalho, como as lesões por esforços repetitivos.⁴¹

2.5 O Meio Ambiente no Emprego e os Direitos Fundamentais

Já é de conhecimento que, o Direito do Trabalho pretende preservar as relações jurídicas no âmbito da relação contratual entre empregado e empregador. Em compensação, o direito Ambiental objetiva a proteção do trabalhador em desfavor de qualquer meio de degradação e poluição no meio ambiente onde exerce suas atividades laborativas.⁴²

Contudo a nossa carta magna de 1988, determina no seu artigo 1º, III o conceito da dignidade da pessoa humana. Já bastasse esse princípio para que todos nós respeitassem os direitos individuais ou coletivos da sociedade. Visto que a dignidade não é de acordo com a Constituição Federal qualidade ou atributos de poucos.

A verificação se dá primeiramente em aparelhamento com o art. 170 da carta magna, que concede a norma econômica a tarefa de garantir uma vida digna através da obediência de alguns princípios, dentre eles a defesa do meio ambiente, previsto no inciso VI do mesmo dispositivo e o pleno emprego, previsto no inciso VIII. Deste modo, a dignidade humana é um princípio de caráter absoluto, constitutivo da base ética norteadora de toda atividade econômica e das relações de trabalho.⁴³

As doutrinas tradicionais identificam os direitos fundamentais em três situações históricas diferentes. Norberto Bobbio mencionou que existem 3 três

⁴⁰ BRASIL, 1988.

⁴¹ FREDIANI, *op. cit.*

⁴² NARDELLO, Patrícia Brusamarello. **Meio ambiente do trabalho saudável como direito fundamental do trabalhador.** [2018]. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=MEIO+AMBIENTE+DO+TRABALHO+SAUD%C3%81VEL+COMO+DIREITO+FUNDAMENTAL+DO+TRABALHADOR+Patr%C3%ADcia+Brusamarello+Nardello1&btnG. Acesso em: 19 jul. 2022.

⁴³ SEVERINO, 2019.

gerações de direitos, divididos em ordem cronológica, como etapas ou ciclos, a primeira geração está relacionada aos direitos de liberdade, a segunda geração refere-se aos direitos sociais e a terceira geração está relacionada aos direitos ambientais.⁴⁴

A primeira geração, dos direitos de liberdade ou direitos individuais, apareceu com as revoluções burguesas dos séculos XVII e XVIII. Esses direitos influenciados pelo liberalismo clássico e tem por alvo os seres humanos de forma isolada e são contestáveis aos 20 Estados, sendo os Direitos civis e políticos os direitos fundamentais de primeira geração.⁴⁵

Já na segunda geração dos direitos fundamentais trata dos direitos sociais, econômicos, culturais e coletivos, referindo-se, como direitos de participação. Foram apresentados em reflexo a grande violência sofrida por funcionários que eram submetidos a situações de trabalho desumanas baseadas em contratos fundados no direito clássico (*pacta sunt servanda*), obrigando-os a cumprir jornadas de trabalho exaustivas.⁴⁶

Dessa maneira, os direitos fundamentais de segunda geração exigiram (e exigem) políticas públicas que garantam as exigências materiais necessárias para a subsistência das pessoas. As noções instauradas por esta geração acabam com o modelo marcado pela exigência do afastamento do Estado das relações entre particulares e passa a solicitar, ao contrário daquilo que foi experimentado pela primeira geração de direitos fundamentais, atuação ativa do estado e de seu aparato para a garantia de direitos sociais coletivos.⁴⁷

Já a terceira geração de direitos fundamentais, cuida dos direitos de fraternidade ou de solidariedade, causando o entendimento de que o mundo é separado em nações desenvolvidas, subdesenvolvidas e em fase de desenvolvimento em decorrência de temas como desenvolvimento, paz, meio ambiente, comunicação e patrimônio comum da humanidade.

Dessa maneira, os direitos fundamentais de terceira geração são apresentados como direitos metas individuais, justamente por terem como destinatário o cidadão, de forma abrangente, sem qualquer tipo de delimitação à

⁴⁴ SIQUEIRA, Vitor da Costa Honorato de. **Compliance Trabalhista e Efetividade do Direito ao Meio Ambiente do Trabalho Saudável**. Vitória (ES): [s.n.], 2020.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ *Ibid*.

⁴⁷ *Ibid*.

peças ou grupo de peças, sempre se referindo ao bem estar social (SIQUEIRA, 2020).

A dignidade humana não representa uma mera ideia legislativa, ao contrário, transforma as necessidades cotidianas de homens e mulheres inseridas em contextos históricos. O direito ao trabalho foi estabelecido através de várias lutas. A explicação é que, desde o início, o trabalho era visto como um castigo, não como uma fonte de sobrevivência. Para garantir a tutela e proteção das leis trabalhistas, muitas mudanças sociais e culturais são necessárias.⁴⁸

A Revolução Francesa, em 1789, atribuiu a fraternidade aos princípios. Apareceu uma criação legislativa que proporcionava o limite aos excessos provocados pelo capitalismo, reconhecendo o direito de liberdade e igualdade, acreditando na existência de um direito voltado para os trabalhadores.⁴⁹

Dessa forma, à medida que a sociedade evolui, o direito também evolui, sempre buscando os melhores interesses da humanidade. Como resultado, surgiram novas regras e novos direitos, especialmente com o objetivo de garantir efetividade digna no ambiente de trabalho.

No entanto, com a Revolução Industrial, no século XVIII conceituada como marcos do direito do trabalho, ocorreram alguns deslocamentos, tais como: o trabalho passou a ser chamados de emprego, o advento da máquina a vapor, o aumento da mão de obra assalariada, fábricas e linhas de produção.⁵⁰

A partir desse momento, a relação de trabalho se desenvolve no sentido da evolução de direitos e valores como: liberdade, igualdade e fraternidade. Vale notar, porém, que no decorrer da história a fraternidade foi esquecida por ser considerada uma oposição ao capitalismo, ao sistema de produção e ao lucro. Diante de uma jornada de trabalho apertada e da exploração de mulheres e menores, o Estado passou então a intervir nas relações de trabalho. O capitalismo tem a ver apenas com lucratividade, não com proteção e dignidade do empregado.⁵¹

Somente após a Constituição Federal assegurar um meio de trabalho digno que começaram a surgir mecanismos para monitorar e observar a legislação, fiscalizar sua execução no âmbito do trabalho e penalizar seus descumprimentos.

⁴⁸ SEVERINO, 2019.

⁴⁹ *Ibidem*.

⁵⁰ *Ibid*.

⁵¹ SEVERINO, 2019.

Dessa forma princípio da dignidade deve estar agregado a moderna organização do trabalho protegendo e prevenindo os problemas relativos a má gestão empresarial.

2.6 Importantes Princípios Constitucionais para o Direito do Trabalho

2.6.1 Princípio da dignidade humana

O princípio da dignidade da pessoa humana foi empregado no Brasil com a Constituição da República de 1988, infelizmente foi empregado tardiamente devido a circunstância políticas que o país passava em anos anteriores, principalmente pelo período da ditadura militar baseado nos anos de 1964 – 1985. Essa aderência foi uma resposta à população a respeito dos diversos crimes realizados em desobediência aos direitos e garantias individuais ao longo do regime ditatorial. Apenas com a publicação da nova carta magna, também conhecida como constituição cidadã, pois, privilegiou os direitos e garantias fundamentais, é que se proporcionou ampla proteção à dignidade humana, sendo elevada a princípio fundamental da República Federativa do Brasil sendo descrita no artigo 1º, III.⁵²

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana.

Ingo Wolfgang Sarlet conceituou a dignidade humana como a qualidade fundamental e pessoal de cada ser humano que o torna digno de igual respeito e consideração pela nação e pela comunidade, neste sentido significa um complexo de direitos e obrigações fundamentais que garantem aos seres humanos de todo e qualquer ato degradante e desumano, garantindo-lhes as condições mínimas existentes de uma vida sadia, além de proporcionar e promover sua participação ativa e responsável no próprio destino existencial e na vida de comunhão com os outros.⁵³

Seguindo a mesma corrente dos princípios da boa-fé e da razoabilidade, o princípio da dignidade humana, um dos princípios gerais do direito, e além do mais

⁵² COELHO, Nicolas Gabriel. **Prática do mobbing no trabalho**: possibilidade do compliance trabalhista no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. [S.l.]: [s.n.], 2020.

⁵³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. p. 54. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555595680/epubcfi/6/4\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright.html\]/4/12/4/1:28\[zer%2Cra\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555595680/epubcfi/6/4[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright.html]/4/12/4/1:28[zer%2Cra]). Acesso em: 28 jun. 2022.

sendo o princípio maior da Constituição da República, vem sendo associado por alguns escritores também como princípio exclusivo do Direito do Trabalho.⁵⁴

O princípio da dignidade da pessoa humana conclui também que o ser humano é um fim em si mesmo e não pode ser utilizado como meio para atingir determinado objetivo.

Em outras palavras, a ganância de usar profissionais apenas como ferramentas na busca constante de lucro e capital não pode ser tolerada.

Este princípio se reflete em todas as relações trabalhistas, seja limitando o poder direto do empregador ou proibindo a discriminação com base no sexo, raça, religião ou características físicas.

2.6.2 Princípio da boa-fé

Conforme esse princípio, o trabalhador e seu empregador deve comportar-se em sua relação, baseando se pela lealdade e boa-fé.⁵⁵

O princípio atual inclui tanto trabalhadores quanto empregadores. No primeiro caso, baseia-se no pressuposto de que o trabalhador deve cumprir o contrato de boa-fé, o que inclui a exigência de que dedique todos os seus esforços à realização da tarefa. Quanto ao empregador, assume que deve cumprir efetivamente suas responsabilidades para com os trabalhadores.⁵⁶

Desse modo, a boa-fé é um elemento essencial do contrato de trabalho que deve estar presente não só no momento da celebração do contrato de trabalho, mas, principalmente, na sua execução.

Destaca-se no artigo 8º, §1º da CLT, o princípio da boa-fé o qual, pode e deve ser amplamente aplicado no direito do trabalho.⁵⁷

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas

⁵⁴ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/epubcfi/6/10\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright\]/4/18/1:14\[car%2Cdo](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/epubcfi/6/10[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright]/4/18/1:14[car%2Cdo). Acesso em: 28 jun. 2022.

⁵⁵ *Ibidem*.

⁵⁶ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. Coordenação: Pedro Lenza. 7. ed. São Paulo : Saraiva Educação, 2021. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555591293/epubcfi/6/4\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright.html\]/4/12/4/1:141\[%C3%A3o%20%2CEsq\]](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555591293/epubcfi/6/4[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright.html]/4/12/4/1:141[%C3%A3o%20%2CEsq]). Acesso em: 28 jun. 2022.

⁵⁷ LEITE, 2021.

sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.⁵⁸

A boa-fé segundo a doutrina se divide em boa-fé objetiva relaciona se ao aspecto ético do comportamento do indivíduo isso se condiz a uma forma ideal que a pessoa deve possuir em relação a outras pessoas devendo se comportar de forma ética, justa, leal, correta, de acordo com os valores sociais e morais reconhecidos pela sociedade e pelo ordenamento jurídico. Já a boa-fé subjetiva ligada ao aspecto psicológico da conduta do indivíduo na realização do negócio jurídico. Refere-se ao princípio geral do direito que ajuda o juiz na interpretação do negócio jurídico proporcionando a ele a verificação da intenção das partes na realização de um contrato de acordo com artigo 113 do Código Civil.⁵⁹

Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.⁶⁰

2.6.3 Princípio da norma mais favorável

Este é um princípio que se aplica ao direito do trabalho. Com mais de uma norma no ordenamento jurídico tratando de direitos trabalhistas, prevalecerá o que funcionar melhor para os trabalhadores. Diante disso, observou-se que o direito do trabalho adota uma teoria de hierarquias dinâmicas entre as normas trabalhistas, pois não é necessariamente a Constituição que está no topo da pirâmide normativa, mas as normas que são mais favoráveis aos trabalhadores.⁶¹

O operador do Direito do Trabalho, diante de mais de uma norma aplicável ao caso concreto, deve escolher mais favorável ao empregado. As possibilidades de flexibilização dos direitos trabalhistas são apontadas como exceções ao princípio estão previstas no artigo 7º, VI, XIII e XIV, da Constituição Federal, assim como na

⁵⁸ BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto lei nº 5452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 jul. 2022.

⁵⁹ LEITE, *op. cit.*

⁶⁰ BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 14 set. 2022.

⁶¹ LEITE, 2021.

própria Consolidação das Leis Trabalhistas, nos artigos 476-A, 71, § 5º, e na Lei nº 9.601/1998.⁶²

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.⁶³

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001).⁶⁴

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.⁶⁵

Vale mencionar a Súmula 51 do tribunal Superior do Trabalho e artigo 5º, XXXVI da Constituição Federal esse princípio nos leva a inalterabilidade contratual lesiva.⁶⁶

⁶² COELHO, 2020.

⁶³ BRASIL, 1988.

⁶⁴ BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Medida provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.** [2001a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2164-41.htm. Acesso em: 24 jun. 2022.

⁶⁵ BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015.** [2015a]. Disponível em: [http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEL 5.452-1943?OpenDocument](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEL%205.452-1943?OpenDocument)(Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015). Acesso em: 10 maio 2022.

⁶⁶ COELHO, 2020.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

Súmula nº 51 do TST:

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999).⁶⁷

De acordo com Ricardo Resende, para a verificação e o reconhecimento da norma mais favorável usamos alguns dos cinco critérios de comparação são eles:

A) Teoria da acumulação: seleciona-se, em cada uma das normas comparadas, os dispositivos mais favoráveis ao trabalhador;

B) Teoria do conglobamento: toma-se a norma mais favorável a partir do **confronto em bloco** das normas objeto de comparação, isto é, busca-se o **conjunto normativo** mais favorável;

C) Teoria do conglobamento orgânico ou por instituto: As normas aplicáveis são extraídas de comparações parciais entre grupos de assuntos homogêneos, uma norma ou outra. Alice Monteiro de Barros refere-se a essa teoria como uma teoria utilizada pelo ordenamento jurídico brasileiro, a partir dos dispositivos referentes ao art. 3º, II, Lei nº 7.064/19829;

D) Teoria da adequação: os diplomas normativos são considerados os mais adequados às realidades concretas. Por exemplo: Os acordos coletivos oferecem uma grande vantagem para uma determinada categoria, dada a presença territorial de grandes empresas que atuam no setor. Diante da insuficiência econômica das pequenas empresas do mesmo ramo, firmar acordos coletivos de trabalho com sindicatos profissionais com as devidas vantagens. Neste caso, o acordo coletivo

⁶⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho:** Súmula nº 51 do TST. [2005]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html. Acesso em: 21 jul. 2022.

deve ser escolhido por se adequar aos fatos sociais. Parece-me que os legisladores estão caminhando nessa direção, dando à arte uma nova redação. CLT 620 (Lei nº 13.467/2017);

E) Teoria da escolha da norma mais recente: advoga que a negociação coletiva se dá a partir do fato social, que muda constantemente. Dessa maneira, a norma aplicável seria sempre a mais recente, pois consentânea com o fato social atual.⁶⁸

Tanto na doutrina como na jurisprudência o que se predomina é Teoria do conglobamento.⁶⁹

Essa teoria, também pode ser chamada de teoria dos conjuntos, leva em conta não cada dispositivo, mas sim o conjunto global de uma determinada fonte de direito do trabalho.⁷⁰

O princípio normativo mais benéfico é um direito fundamental e uma garantia constitucional que não pode ser alterada pela vontade das partes, a sua importância está em resguardar a segurança jurídica, a convivência social e um ambiente de trabalho que evite conflitos.⁷¹

2.6.4 Princípio *in dubio pro operário*

Também conhecido como *in dubio pro misero*, significa que se uma norma aceitar duas ou mais interpretações, o tradutor, intérprete ou juiz ficará constrangido a escolher aquela que for mais benéfica ao trabalhador.⁷²

Sobre a aplicação desse princípio a um desentendimento doutrinário e jurisprudencial na área do processo do trabalho.

Adotamos um ponto de vista do qual o princípio *in dubio pro operário* não deve ser ampliado na área do processo no que respeita à instrução probatória, visto que a nova ciência processual detém metodologia própria (CLT, art. 818; CPC, art. 373) acerca da divisão do ônus da prova, conferindo ao juiz, inclusive, o poder de inverter o ônus da prova, tal como prevê o § 1º do art. 818 da CLT.⁷³

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

⁶⁸ RESENDE, 2020.

⁶⁹ *Ibidem*.

⁷⁰ LEITE, 2021.

⁷¹ COELHO, 2020.

⁷² RESENDE, *op. cit.*

⁷³ LEITE, 2021.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.⁷⁴

Art. 315. Se o conhecimento do mérito depender de verificação da existência de fato delituoso, o juiz pode determinar a suspensão do processo até que se pronuncie a justiça criminal.⁷⁵

Afirma-se que princípio *in dubio pro operário* está em crise devido ao seu desenvolvimento relacionar-se a época que o direito do trabalhador era uma lei em desenvolvimento, atualmente sua força vem se diminuindo, devido o direito laboral já um ramo jurídico, vem se evoluindo com normas e conceitos completamente elaborados para diversas situações do direito.⁷⁶

2.6.5 Princípio da condição mais benéfica ao trabalhador

No contrato de trabalho o que sempre vai prevalecer é a condição mais benéfica ao trabalhador, mesmo com a reforma trabalhista isso não mudou pois a cláusula não é norma.

Esse princípio não se confunde com o da norma mais favorável ao trabalhador, que foi amenizado pela reforma trabalhista, visto que o contrato de trabalho é fonte formal e direito adquirido.⁷⁷

Nas palavras de Alice Monteiro de Barros, a condição mais benéfica protege “situações pessoais mais vantajosas que se incorporaram ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, de forma expressa ou tácita, consistente esta última em fornecimentos habituais de vantagens que não poderão ser retiradas, sob pena de violação ao art. 468 da CLT.”⁷⁸

⁷⁴ BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 22 jun. 2022.

⁷⁵ BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. [2015b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 10 maio 2022.

⁷⁶ COELHO, 2020.

⁷⁷ CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530982126/epubcfi/6/10\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml5\]!/4/32/4/1:33\[ONT%2CE](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530982126/epubcfi/6/10[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml5]!/4/32/4/1:33[ONT%2CE). Acesso em: 11 jul. 2022.

⁷⁸ RESENDE, 2020.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.⁷⁹

Dessa forma podemos dizer que o princípio da condição mais benéfica ao trabalhador protege as situações pessoais favoráveis ao empregado que se incorporam ao seu patrimônio, por força do próprio contrato de maneira expressa ou tácita.

Direito ao ambiente saudável no trabalho.

Podemos conceituar meio ambiente através da lei nº 6.938, de 31 de agosto de 1981 no seu artigo 3º como sendo.

I - o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas;⁸⁰

José Afonso da Silva identificou três tipos de ambientes: "I – ambiente artificial, constituído por espaços urbanos construídos, consubstanciados num conjunto de edifícios (espaços urbanos fechados) e equipamentos públicos (ruas, praças, espaços verdes, espaços abertos), geral: espaços urbanos abertos); II - ambiente cultural, que integra o patrimônio histórico, artístico, arqueológico, paisagístico e turístico, embora geralmente artificial, mas difere em sentido especial do anterior (também cultural) pelo valor que adquiriu ou impregnou; III - o meio natural ou físico, constituído por solo, água, atmosfera, flora, enfim, a interação dos organismos com seu meio, espécie e sua relação com seu meio físico."⁸¹

Já o meio ambiente do trabalho é inserido no meio artificial.

O direito ao meio ambiente do trabalho é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal entre esses direitos temos também o direito a saúde e a segurança do trabalhador.⁸²

O meio ambiente de trabalho se preocupa com o trabalhador dentro da empresa ou em qualquer meio ou lugar que execute seu trabalho, com prescrições de

⁷⁹ BRASIL, 1943.

⁸⁰ BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 6.938 de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a política nacional do meio ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e da outras providências. [1981]. Disponível em: [http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei 6.938-1981?OpenDocument](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%206.938-1981?OpenDocument). Acesso em: 06 set. 2022.

⁸¹ (Neto, Cavalcante, 2019)

⁸² OLIVEIRA, 2017.

saúde, salubridade, condições atmosféricas, e toda forma de trabalho humanizado. Nos artigos 196º, 200º, 225º ambos da Constituição Federal comenta sobre os direitos que também são aplicados no ambiente laboral são eles.

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.⁸³

Já no artigo seu 7º inciso XXII da carta magna comenta sobre a redução de riscos específicos do trabalho baseado regulamentos de saúde, higiene e segurança.⁸⁴

A proteção ao meio ambiente do trabalho não se limita à proteção das relações trabalhista do empregado com seu empregador e sim à proteção à saúde e segurança do colaborador no ambiente trabalhista, pretendendo melhorar a qualidade de vida desse e garantir a dignidade da pessoa humana.

2.7 Violência no Âmbito Trabalhista, Assédio Moral e Sexual

Conceitua-se a violência no trabalho como uma ação voluntária de uma pessoa ou grupo de pessoas em desfavor a outra pessoa ou grupo que causa males físicos e psicológicos, ocorridas no local de trabalho.

Pode-se considerar também como violência do trabalho os meios de privação e infração de princípios fundamentais, direitos trabalhistas e previdenciários (TRT-6).

A Organização Mundial de Saúde define a violência como:

⁸³ BRASIL, 1988.

⁸⁴ OLIVEIRA, *op. cit.*

[...] o uso de força física ou poder, em ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade que resulte ou possa resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação (TRT-6).⁸⁵

A violência no trabalho pode causar diversos danos a saúde do operário podemos destacar a irritabilidade, depressão, distúrbios gástricos, perda de apetite, insônia, dificuldade de se concentrar, redução da capacidade para resolver problemas dentre outras doenças.⁸⁶

Já partindo para o lado do assédio moral e sexual podemos mencionar os seguintes dados obtidos pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) que menciona que em 2021, foram ajuizados mais de 52 mil casos referentes a assédio moral e mais de três mil relacionados a assédio sexual em todo o território nacional.⁸⁷

O código penal define assédio sexual no seu artigo 216-A como sendo o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.⁸⁸

Já o assédio moral é uma conduta abusiva, intencional, frequente e repetida, que ocorre no meio ambiente laboral, cuja causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (TRT-6).⁸⁹

Com a exigência do mercado de trabalho na busca por trabalhadores cada vez mais capacitados a ampla concorrência o desemprego a intolerância e o estresse isso tudo pode estimular uma sequência de atos por parte tanto do empregador como dos colegas de trabalho que podem vir a se configurar como assédio moral.

⁸⁵CAVALCANTI, André M. **Violências no trabalho**: enfrentamento e superação. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/violencia_no_trabalho_enfretamento_e_superacao_-_andre_cavalcanti.pdf. Acesso em: 10 maio 2022.

⁸⁶COELHO, 2020.

⁸⁷PARAIBA. Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região. **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil**. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 10 maio 2022.

⁸⁸BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001**. Altera o decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - código penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. [2001b]. Disponível em:

[http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei 10.224-2001?OpenDocument](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%2010.224-2001?OpenDocument).

Acesso em 25 jul. 2022.

⁸⁹CAVALCANTI, 2022.

Pode-se diferenciar assédio moral de sexual da seguinte maneira:

- O assédio sexual não é realizado com a ideia de extinguir o objeto do desejo, ainda que possa provocar essa ideia no observador externo; o mesmo não acontece com o assédio moral;

- O assédio moral se concretiza com a produção de danos psíquicos ao assediado; o assédio sexual pode extinguir-se com o próprio relacionamento entre as partes, quando o assediador para com tal conduta.

- No assédio sexual as ações de pressão podem mudar de lado: o assediado, dependendo de sua personalidade, pode passar a aproveitar-se do assediador em seu benefício próprio, até mesmo coagindo, algo impossível no assédio moral;

- O assédio sexual pode servir para diversos fins, tais como a espionagem, o rompimento de uma união, o estímulo de situações que justifiquem ações civis ou administrativas (por exemplo, a esposa paga os favores da empregada que assedia o marido para fantasiar um adultério; um gerente faz o mesmo para desprestigiar um adversário). A novela humana expõe exemplos – dos mais simples aos mais complexos e indecentes ocultos pela cortina da discrição de famílias e organizações, utilizadas para encobrir os varais onde penduram suas roupas sujas para que o sol do esquecimento consiga quarar as manchas desses acontecimentos.⁹⁰

As condutas mencionadas acima são realizadas por qualquer tipo de superior hierárquico no ambiente de trabalho como chefes, encarregados, empregadores esses se utilizam do poder adquirido pelo cargo para cometerem atos de violência em desfavor do empregado, também podem cometer esses atos os próprios colegas de trabalho.⁹¹

Esses tipos de violência vêm cada vez mais crescendo no âmbito laboral causando o adoecimento do trabalhador, criar mecanismos para evitar esse tipo de abusos é de fundamental importância para a empresa, visto que tais práticas ferem a dignidade e integridade da pessoa humana.⁹²

⁹⁰ FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JÚNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio moral: uma visão multidisciplinar**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522497898/pageid/4>. Acesso em: 20 maio 2022.

⁹¹ COELHO, 2020.

⁹² PARAIBA, 2022.

Dessa maneira a *compliance* vem para ajudar a combater essas práticas abusivas e diversas outras evitando assim possíveis ações trabalhistas.

2.8 O *Compliance* Trabalhista no Brasil

O aparecimento do *compliance* no Brasil possui algumas discordâncias, mas seu aparecimento foi determinado pelas organizações bancárias, que precisavam determinar normas para operação de transações com o objetivo de ser realizadas com maior segurança e confiabilidade.

O início do *compliance* se deu através da criação da Lei nº 8.112 de dezembro de 1990 (Estatuto dos Servidores Públicos Federais), com o objetivo de discutir a corrupção, regularizando as penas a serem utilizadas contra servidores público- federais nos casos de corrupção. Dois anos mais tarde em 1992 foi divulgado a lei da Improbidade (Lei nº 8.429 de junho 1992) com penas impostas aos agentes públicos que usarem do cargo para seu enriquecimento, cargo emprego, mandato ou qualquer função da administração pública direta, indireta ou das fundações. Em relação aos atos de improbidade essa lei se tornou a mais ampla.

Já em 1993, foi criada a Lei nº 8.666 de 21 de junho de 1993, Lei das Licitações que criou as regras da licitação e dos contratos para a administração pública, refere-se aos crimes relativos a licitação e contratos como a fraude.

E por último a Lei anticorrupção que iniciou-se após um escândalo no Brasil, o mensalão, mesada paga a deputados para votarem a favor de projetos de interesse do poder executivo. Em 2010 a Lei da Ficha Limpa criado por iniciativa da população essa lei fala dos motivos que impediria a pessoa de se eleger a um cargo público. Já em 2013 foi elaborada a Lei da Empresa Limpa, conhecida como Lei anticorrupção.⁹³

A lei anticorrupção Nº 12.846 determina a responsabilização administrativa e civil de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências por meio do seu artigo 7º, inciso VIII é possível analisar a importância do *compliance* dentro dela.⁹⁴

⁹³ RIBEIRO, Lara Alves. **Compliance e sua aplicação prática no direito do trabalho**, Goiânia (GO): [s.n.], 2020.

⁹⁴ CHAVES, Marcos Vinicius Teixeira. **A Aplicabilidade do Compliance Trabalhista**. Curitiba: [s.n.], 2021.

VIII - a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica.⁹⁵

Essa última lei motivou as empresas a entrarem em conformidade por meio do programa de *compliance* corporativo porque diminuiu as punições para as empresas que confirmarem a colaboração da pessoa jurídica para a apuração dos crimes, por meio de técnicas e métodos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidade, aplicação de código de ética.⁹⁶

A Lei nº 13.303 também é importante em seu artigo 9º, que estabelece as regras relativas à personalidade jurídica das organizações públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias nos limites federal, distrital, estadual e municipal.⁹⁷

Art. 9º A empresa pública e a sociedade de economia mista adotarão regras de estruturas e práticas de gestão de riscos e controle interno que abrangem:

- I - ação dos administradores e empregados, por meio da implementação cotidiana de práticas de controle interno;
- II - área responsável pela verificação de cumprimento de obrigações e de gestão de riscos;
- III - auditoria interna e Comitê de Auditoria Estatutário.

§ 4º O estatuto social deverá prever, ainda, a possibilidade de que a área de *compliance* se reporte diretamente ao Conselho de Administração em situações em que se suspeite do envolvimento do diretor-presidente em irregularidades ou quando este se furtar à obrigação de adotar medidas necessárias em relação à situação a ele relatada.⁹⁸

Hoje podemos usar a Petroleira Petrobras como um exemplo de empresas que vem se aperfeiçoando com a utilização do programa de *compliance* devido os casos de corrupção como o chamado Petrolão, o segundo maior caso e corrupção do mundo, e passou a exigir também que seus próprios fornecedores adquirissem e preenchesse questionários de integridade aqueles que não aderirem ao pedido da petroleira poderia deixar de prestar suas atividades a empresa.^{99;100}

⁹⁵ BRASIL, 2013.

⁹⁶ RIBEIRO, *op. cit.*

⁹⁷ CHAVES, *op. cit.*

⁹⁸ BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016. [2016]. Disponível em:** http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113303.htm. Acesso em: 30 maio 2022.

⁹⁹ OLIVEIRA, 2019.

Um sistema de *compliance* eficaz evita litígios, penalidades legais e, conseqüentemente, os custos a ele associados. Além de prevenir fraudes, protege os diretores de possíveis responsabilidades civis e criminais, além de manter a integridade corporativa e agregar valor de mercado à instituição.¹⁰¹

Além disso, facilita as relações comerciais com outras empresas e países, tornando-se um diferencial competitivo no processo licitatório. Também promove a melhoria das relações entre acionistas, parceiros, clientes, fornecedores, reguladores e investidores, pois estabelece parâmetros de interação confiáveis, baseados em uma cultura organizacional fiel à ética, proporcionando benefícios de médio a longo prazo e fazendo a diferença para a sobrevivência das organizações em tempos de volatilidade do mercado.¹⁰²

Podemos frisar que a Lei anticorrupção deseja incentivar os negócios e impedir o comportamento corrupto de pessoas que agem de maneira ilícita dentro das organizações ocasionando diversos prejuízos nas relações e ao seu futuro.

Com um programa de *compliance* eficaz adequando-se as normas e condutas e respeitando a legislação nacional a instituição alcança valores relevantes como credibilidade no mercado, segurança e eficiência dentre outros que se torna de fundamental importância para a instituição (organização) se manter no mercado de modo estável e competitivo.¹⁰³

Hoje o *compliance* trabalhista não é somente uma ferramenta utilizada como meio de combate a corrupção e sim um método utilizado por vários setores como o trabalhista evitando práticas abusivas como trabalho em excesso, atos de discriminação, assédio moral dentre outros meios condenável, protegendo assim o trabalhador e sua dignidade e todos que se envolvem na organização.

2.9 O Programa de *Compliance* Trabalhista nas Empresas

Como já mencionado o programa *compliance* pode ser usado em diversas áreas, inclusive na trabalhista.

¹⁰⁰ CHAVES, 2021.

¹⁰¹ OLIVEIRA, *op. cit.*

¹⁰² *Ibidem.*

¹⁰³ CHAVES, *op. cit.*

Ela deve funcionar em duas frentes na criação de políticas e procedimentos internos de observância a lei e jurisprudência e na trabalhista na vigilância efetiva interna e externa de seu cumprimento.

Dessa maneira para a empresa afastar-se da responsabilidade judicial é de grande importância a empresa adquirir um programa de *compliance* eficaz. Com as seguintes ferramentas de Análise de riscos a verificação de quadro de funcionários, criar um código de conduta a ser adotado pelos colaboradores esses devem ser treinados de acordo com as normas e regulamentos adequados à empresa, instalação de canal de denúncia e a nomeação de um ou encarregado para controlar a adesão das regras impostas pela empresa.¹⁰⁴

Com a implantação do programa de *compliance* todos os setores da empresa precisa se comunicarem e os funcionários devem passar por treinamento para se atentar as novas regras imposta pelo programa.¹⁰⁵

O *compliance* trabalhista tem uma atuação direta na modificação da cultura organizacional da empresa se fundamenta na ética como uma condição indispensável nas decisões das práticas organizacionais, o que será reproduzido nas relações internas e externas da organização e nas suas políticas, de maneira que a cultura da empresa se identifica aos dois últimos tipos organizacionais mencionados a seguir.¹⁰⁶

Existem cinco tipos de cultura organizacionais: a primeira é a que não estimula o colaborador a exercerem reponsabilidade, geralmente essa conduta é encontrada em empresas fracas que tem dificuldade em definir funções e responsabilidade; já a segunda se baseia no individualismo gerados em empresas que não possui cooperação entre os setores causando dificuldade de gestão; a terceira se estimula a falta de compromisso constatado em organizações que seus cargos são ocupados politicamente; a quarta melhora a probabilidade de promoção operacional se baseia na eficiência, existem em empresas que os colaboradores tem liberdade para expressarem sua opinião; e a quinta cultiva a superioridade o desempenho com resultados, existente nas empresas que permitem o estudo e o aprimoramento contínuo, em que os colaboradores possuem o sentimento de pertencimento acreditam no plano empresarial.¹⁰⁷

¹⁰⁴ RIBEIRO, 2020.

¹⁰⁵ *Ibidem*.

¹⁰⁶ OLIVEIRA, 2019.

¹⁰⁷ OLIVEIRA, 2019.

O *compliance* trabalhista funciona da seguinte forma: realiza um mapeamento dos principais espaços de riscos, a seção do *compliance* terá de desenvolver normas, controles e mecanismos com objetivo de reduzir a probabilidade de ocorrência de hábitos ilícitos ou impróprio pelos trabalhadores e o próprio empregador.

Esses hábitos são baseados no Código de Conduta contendo as normas os princípios e métodos da empresa, que tem de ter um vocabulário de fácil compreensão ser clara e incontestável, sendo de fácil acesso pelos colaboradores e com o objetivo de ser o mais simples possível sua interpretação alcançando toda classe social de trabalhadores.¹⁰⁸

Para termos um programa de *compliance* satisfatório é indispensável termos como passo inicial a identificação e monitoramento dos riscos da corporação, procurara averiguar os principais acontecimentos com consequências negativas a que se encontra desprotegido para depois implantar práticas essenciais para cada necessidade. Dessa forma podemos perceber que cada programa de *compliance* é único e cada organização terão suas próprias técnicas elaboradas por ela mesma.¹⁰⁹

Conforme as palavras de Verissimo, um dos primeiros passos é a comunicação aos colaboradores sobre a existência de um código de ética dentro da empresa, repassar as orientações impostas a eles que devem ser claras e objetivas, de forma que cada um saiba qual deve ser seu comportamento ético no desempenho de suas atividades para isso são utilizados treinamentos e cursos para alcançar essas metas.¹¹⁰

A empresa pode também trazer a conhecimento de todos os colaboradores os exemplos práticos de condutas aceitas ou não, e treinamentos frequentes para uma melhor absorção e incorporação dos seus principais objetivos.¹¹¹

O *compliance* trabalhista também corresponde na aplicação de políticas de prevenção, fiscalização e observação das leis trabalhistas dentro das empresas, criando método e hábitos capazes de impedir e diminuir os efeitos prejudiciais que decorrem de inobservância das leis, normas e regras impostas.

Também abrange procedimentos comerciais externo da organização com outros membros de negócios, por meio da aplicação do *due* diligencia ao afirmar

¹⁰⁸ RIBEIRO, 2020.

¹⁰⁹ OLIVEIRA, *op. cit.*

¹¹⁰ VERISSIMO, 2017.

¹¹¹ *Ibidem.*

parcerias com outras instituições. No campo trabalhista, essas informações são ainda mais importantes por causa das diversas probabilidades de responsabilização subsidiária ou solidária pelos créditos trabalhistas devidos por instituições comerciais, como nos casos de terceirização.¹¹²

Além de observação de normas, regulamentos e regras que têm de ser seguidos pela empresa, já no início do programa é apropriado que sejam desenvolvidas técnicas e dispositivos com o objetivo de eliminar atitudes preconceituosas realizadas por colaboradores, abusos cometidos por superiores hierárquico e incentivar a relação entre os trabalhadores que seja disciplinada no respeito e no afeto.¹¹³

Por isso, é de fundamental importância a obediência as leis trabalhistas para que nenhum direito seja extinto, já na segunda fase devemos punir aqueles que não respeitarem o código de conduta da empresa tanto interna como externa.

Devemos se atentar pela eficácia do controle do *compliance* não simplesmente criarmos técnicas inutilizáveis sem aplicação que não alcance os objetivos pretendidos que é de livrar-se de ações trabalhistas criando um ambiente de trabalho satisfatório que possibilite um desenvolvimento econômico tanto do empregador como do empregado.¹¹⁴

O *compliance* também deve ter um papel sério na contratação de trabalhadores como na mudança de setores ou funções de colaboradores já existentes, é preciso uma auto análise para saber qual os riscos que a função ou nova função oferece, analisar o profissional para ver sua aptidão para o cargo, que deve respeitar todos os procedimentos e normas da empresa além do código de ética da instituição.¹¹⁵

Uma perícia, deve ser feita no ambiente laboral, para detectar condições inadequadas, insalubres e de riscos à saúde do trabalhador, também é analisado a organização a tensão e pressão existente no ambiente laboral, a interação entre superiores e subordinados.¹¹⁶

Para haver um código de conduta eficiente e compreendido por todos deve existir um mecanismo de controle capacitado para a apuração de condutas ilícitas ou

¹¹² OLIVEIRA, 2019.

¹¹³ RIBEIRO, 2020.

¹¹⁴ *Ibidem*.

¹¹⁵ VERISSIMO, 2017.

¹¹⁶ OLIVEIRA, 2019.

em desacordo com as regras internas com isso à necessidade que cada integrante da empresa desempenhe seu papel com seriedade e se sinta confortável para denunciar práticas abusivas.

Dessa forma o canal de denúncia tem uma grande importância para que sejam identificadas transgressões a direitos e garantias dos colaboradores sendo analisadas e puníveis, caso necessário, conseqüentemente fica evidente a necessidade do anonimato das denúncias evitando assim represálias.¹¹⁷

É possível dizer que o canal de denúncia é apenas mais um das ferramentas obtidas para realização da execução das regras e processos determinados pelo programa. Há também a necessidade de técnicas e ferramentas para controle interno das demais atividades desenvolvidas pela instituição que vão ajudar a diminuir ainda mais os riscos operacionais.¹¹⁸

Know your employee que significa conhecer seu colaborador, verifica-se a vida social dos colaboradores através de questionário, também analisa a política interna da instituição, seu objetivo é conhecer o histórico do colaborador antes de admiti-lo no seu quadro de funcionários procurando sempre os que melhor se adaptam as normas e condutas exigidas pela instituição.

Know your customer significa conhecer seu cliente ou prestador de serviço antes de efetivar um contrato com esse, utilizado em caso de terceirização indireta faz-se todo levantamento de documentos e do capital social da empresa verifica antecipadamente todo local de trabalho sua estrutura, higiene e segurança.¹¹⁹

A monitorização deve ser exercida em todo o setor da empresa e tem por objetivo diminuir riscos operacionais, garantir que os documentos financeiros da empresa sejam claros e lícitos, que as normas e as regulamentações estão sendo realizados de maneira lícita, que o comportamento dos colaboradores está regular ao código de conduta, que não desrespeito a direitos e garantias dos colaboradores, que não aconteça abusos psicológicos e que as falhas identificadas do programa seja sanadas.¹²⁰

Com isso é possível perceber que o programa do *compliance* pode ser de fácil aplicação na área do trabalhista desde que todos tanto trabalhadores como os executivos e os demais setores da empresa se comprometam a fazer a utilização das

¹¹⁷ *Ibidem.*

¹¹⁸ RIBEIRO, 2020.

¹¹⁹ RIBEIRO, 2020.

¹²⁰ OLIVEIRA, 2020

técnicas e métodos e se comportarem em conformidade com o código de ética e os demais regulamentos da empresa.¹²¹

¹²¹ RIBEIRO, *op. cit.*

3 ELEMENTOS FUNDAMENTAIS PARA UM PROGRAMA DE *COMPLIANCE* EFICAZ

3.1 Suporte da Alta Administração

É um dos princípios mais importante do *compliance*, pois encontra-se em uma posição principal, visto que, a alta administração é a dona do programa do *compliance*, cabendo a ela dar e ser exemplo nas atitudes éticas e de condutas, e se sujeitar a todas as normas impostas. Mesmo que o infrator seja membro da elaboração das normas, deve também tratar quais as metas a serem alcançadas pelo programa isso é fundamental para sua eficiência.¹²²

Avaliação de risco, antes de ser elaborado o código de conduta e das políticas da empresa, deve-se identificar os riscos que ela apresenta, seja dentro ou fora em acordo com clientes, fornecedores e parceiro.

É de fundamental importância fazer um mapeamento para verificação de riscos dessas atividades exercidas na instituição e o que deve ser feito para termos controles dessas falhas.

É possível usar como exemplo os contratos informais, contratação de fornecedores e serviços com preços fora da média de mercado, descumprimentos de normas de saúde e da consolidação das Leis do trabalho, sonegação de impostos, despesas excessivas sem comprovações, etc.¹²³

Depois de avaliados todos os riscos dentro da empresa ou fora dela conforme sua gravidade começa a fase de desenvolvimentos das normas que deverão ser seguidas por todos os membros da empresa a fim de diminuir todas ou quaisquer avarias que ocorriam ou poderiam vim a ocorrer.

3.2 O Código de Conduta

Através dele é analisado os comportamentos compreendidos pela instituição ou o programa como regulares ou irregulares que provavelmente acarretaria em prejuízos a empresa.

¹²² ASSI, Marcos. **Compliance**: como implementar. [S.l.]: Trevisan, 2018. Disponível em: www.minhabiblioteca.com.br. Acesso em: 10 jun. 2022.

¹²³ *Ibidem*.

No caso de assédio moral, a implantação do código de conduta poderia ajudar a impedir condutas desrespeitosas aos colaboradores, visto que tais comportamentos seriam de conhecimento dos funcionários e facilitaria a eles diferenciarem quais comportamentos se constituíam assédio.

Dessa forma o código de conduta auxilia no entendimento das normas da empresa além de determinar comportamentos apropriados dos colaboradores deve ser escrito de maneira simples, clara e objetiva de fácil interpretação, deve ser acessível a todos os trabalhadores.¹²⁴

3.3 Treinamento da Comunicação e Gestão de Pessoas

Através desses mecanismos apresentados pelo *compliance* que as empresas conseguem alcançar suas metas: como a maior qualidade nas atividades laborais no controle de recursos afastando-se de qualquer cobrança judicial e conquistando no mercado seu lugar como empresa séria.

Sobre o programa de treinamento é bom ser realizados por profissionais já experientes podemos usar como exemplo um advogado de *compliance* ou um professor que atue nessa área o profissional deve passar por treinamentos para desenvolver técnicas específicas para cada programa que será inserido na empresa.

Já as empresas devem realizar os programas de treinamentos para com seus empregados visualizando suas funções e atividades com o propósito de qualificar seus colaboradores e facilitar a interpretação de cada norma que venha a ser implantada na empresa.¹²⁵

É de fundamental importância manter uma rotina de comunicação e treinamento para que os valores as normas e políticas sejam divulgados em toda área empresarial.

A comunicação abrangerá formatos, linguagem, e abordagem próprios para alcançar o público interno e externo. A comunicação será um fator determinante no sucesso do *compliance*, por que não é possível assimilar e convencer as pessoas

¹²⁴ CEZAR, Gabriela da Silva. **Assédio moral e Compliance Trabalhista**: Programas de Compliance como forma de Inibição da Prática de Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. [S.l.]: [s.n.], 2021.

¹²⁵ SEVERINO, 2019.

logo de início é preciso trabalhar continuamente as regras e os objetivos do *compliance* para assegurar sua efetividade.¹²⁶

Podemos diferenciar o treinamento como sendo algo mais profundo usado para destacar ou frisar pontos distintivos mais notáveis. Já a comunicação é mais superficial mais continua a todos os trabalhadores informando a eles a importância dos objetivos elaborados pelo *compliance*.

Na comunicação é o momento de se transmitir como o *compliance* está se desenvolvendo na instituição, que os canais de denúncia estão funcionando de maneira efetiva e os diretores estão comprometidos com seus funcionários esperando o mesmo deles, conduta e comportamento exemplar.¹²⁷

É interessante destacar que tanto a comunicação quanto o treinamento auxiliam não só para divulgar as informações corretas sobre o, mas também como importante mecanismo de convencimento do valor do programa para a empresa e para os próprios trabalhadores, sendo indispensável que constantemente sejam reforçados as políticas e princípios da instituição para garantir a permanência do *compliance*.¹²⁸

A partir disso também é necessário que o profissional do *compliance*, além de se responsabilizar pelo treinamento e a comunicação dos colaboradores sempre esteja atento para analisar se estes mesmos realmente absorveram o conteúdo e sabem aplicar no seu dia a dia, não seria viável a aplicação de treinamento e da comunicação se no dia seguinte a maioria dos funcionários não soubesse mais do conteúdo aplicado, por isso à necessidade dos treinamentos serem rotineiros.¹²⁹

3.4 Canal de Comunicação e Denúncia

O canal de comunicação e denuncia é um método criado para que os colaboradores pudessem comunicar a instituição sobre irregularidades dentro da empresa.

Segundo a legislação brasileira a Lei Anticorrupção não demonstra de forma expressa a implantação de canal de denúncia, as regras que ali se encontra destaca

¹²⁶ PEREIRA, Fernanda Ulysséa. **A efetividade dos programas de compliance no Brasil: avaliação e documentação de comprovação.** Porto Alegre: [s.n.], 2021.

¹²⁷ *Ibidem.*

¹²⁸ SEVERINO, 2019.

¹²⁹ PEREIRA, *op. cit.*

a importância de normas que incentivam à denúncia, nos termos do seu artigo 7º, inciso VIII. Já de acordo com o Decreto Federal nº 11.129, de 11 de julho de 2022 ao mencionar a responsabilização objetiva administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, determina, como critério de avaliação um programa de integridade, a criação de canais de denúncia de irregularidades, abertos para todos os funcionários, e criação de normas que se destinam a proteção dos denunciantes.¹³⁰

VIII - a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica;¹³¹

Art. 56. 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:

I - prevenir, detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a administração pública, nacional ou estrangeira; e

II - fomentar e manter uma cultura de integridade no ambiente organizacional.

Parágrafo único. O programa de integridade deve ser estruturado, aplicado e atualizado de acordo com as características e os riscos atuais das atividades de cada pessoa jurídica, a qual, por sua vez, deve garantir o constante aprimoramento e a adaptação do referido programa, visando garantir sua efetividade.¹³²

Art. 9º A empresa pública e a sociedade de economia mista adotarão regras de estruturas e práticas de gestão de riscos e controle interno que abranjam:

§ 1º Deverá ser elaborado e divulgado Código de Conduta e Integridade, que disponha sobre:

III - canal de denúncias que possibilite o recebimento de denúncias internas e externas relativas ao descumprimento do Código de

¹³⁰ CEZAR, 2021.

¹³¹ BRASIL, 2013.

¹³² BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto nº 11.129 de 11 de julho de 2022**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. [2022a]. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEC_11.129-2022?OpenDocument. Acesso em: 10 set. 2022.

Conduta e Integridade e das demais normas internas de ética e obrigacionais;
IV - mecanismos de proteção que impeçam qualquer espécie de retaliação a pessoa que utilize o canal de denúncias;¹³³

É de grande importância que a denúncia seja confidencial para uma maior segurança do denunciante e para que ele se sinta à vontade e confiante ao fazer a denúncia sem ter a necessidade de se preocupar com retaliações futuras. Dessa maneira o sistema se torna mais eficiente visto que o denunciante não sofrera qualquer dano ou retaliação do denunciado.¹³⁴

A criação de um canal de denúncia para os trabalhadores usarem é um dos programas de controle de *compliance* trabalhista. Além de ajudar no monitoramento das normas da empresa e no respeito a liberdade particular da pessoa. Mas à necessidade da confidencialidade da denúncia para proteger esse trabalhador de eventuais retaliações por parte do denunciado, com isso aumenta a confiança do trabalhador na empresa, trazendo maiores benefícios a ela principalmente em termos de produção.¹³⁵

O anonimato é fundamental para o canal de denúncia principalmente para vítimas de assédio moral ou sexual, porque muitas vezes a vítima deixa de fazer a denúncia por medo de represália e vergonha por fazer acusações contra o assediador principalmente por aquele se sentir acuado. Nesse sentido o anonimato acaba estimulando a denúncia por ser mais seguro e menos constrangedor em vista de outras medidas como se dirigir ao patrão ou aos recursos humanos para relatar qualquer tipo de conduta em desacordo com os princípios éticos.¹³⁶

Dessa maneira, conclui-se que no ambiente trabalhista, o *compliance* se sujeitará em mapear os riscos trabalhistas, condutas discriminatórias, assédio moral e processuais, alcançando todo ambiente laboral desde funcionários até gestores, com o propósito de garantir o respeito à dignidade dos colaboradores, livrando-se de quaisquer comportamentos ilícitos dentro da empresa.¹³⁷

¹³³ BRASIL, 2016.

¹³⁴ CEZAR, 2021.

¹³⁵ SEVERINO, 2019.

¹³⁶ CEZAR, *op. cit.*

¹³⁷ SEVERINO, *op. cit.*

3.5 Auditoria e Monitoramento

É por meio desse mecanismo que pode-se analisar o compromisso dos trabalhadores com o programa do *compliance*, pois depende deles monitorar sua eficácia e aplicação. Através do monitoramento e das novas regras do setor a que se sujeita a empresa evita surpresas com más condutas cometidas pelos trabalhadores além disso a auditoria tem a finalidade de se certificar que as medidas determinadas sejam adequadas e estejam em paralelo as necessidades da empresa¹³⁸

O monitoramento é ação de averiguar a presença de problemas no programa de *compliance* para analisar se este está alcançando as suas metas. Dessa forma, o monitoramento é uma tarefa exercida por um profissional responsável pelo *compliance*, isto é, o *compliance officer*.

A auditoria volta-se a estudo de temas específicos do programa, não abrangendo o sistema do *compliance* como um todo. Dessa maneira, a auditoria deve ser realizada por um profissional que não tenha relação direta com a área auditada. A auditoria pode ser interna, hipótese em que é realizada por colaboradores da instituição, ou externa, hipótese em que é realizada por instituições terceirizadas.¹³⁹

Podemos assim dizer que a monitoria e a auditoria são mecanismos de controle e correção dos procedimentos adotados pelas instituições, com eles são identificadas as falhas que podem vir a ser sanadas evitando assim possíveis problemas futuros.¹⁴⁰

¹³⁸ PEREIRA, 2021.

¹³⁹ CEZAR, 2021.

¹⁴⁰ *Ibidem*.

4 COMPLIANCE TRABALHISTA E O ASSÉDIO NO TRABALHO

O *compliance* é uma ferramenta criada com o objetivo de reduzir risco nos negócios. Para isso, o seu programa determina condutas de conformidade com a finalidade de observar as leis e regulamentos internos da instituição e os padrões de comportamentos éticos dos seus colaboradores.

Dessa forma o *compliance* tem como papel dificultar ou impedir qualquer conduta que seja desrespeitosa como o assédio. Com isso o *compliance* possui mecanismos, afim de coibir qualquer tipo de comportamento desrespeitoso no ambiente laboral, caso o assédio já tenha ocorrido o *compliance* aparece com objetivo de impedir novas práticas e corrigir esses atos.

Pode-se conceituar dois tipos de assédio: o assédio moral vertical (cometido por pôr superior hierárquico) e horizontal (trabalhadores que possui a mesma hierarquia dentro da empresa). Dessa maneira o melhor caminho para coibir essa prática é através do canal de denúncia através dele o empregador, gerentes e o setor de recursos humanos tomam ciência das ocorrências dos fatos desonrosos e vexatórios que ocorrem dentro da empresa ferindo à imagem de um de seus colaboradores.¹⁴¹

Assédio moral é toda e qualquer conduta que caracteriza comportamento abusivo, frequente e intencional, através de atitudes, gestos, palavras ou escritos que possam ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, vindo a pôr em risco o seu emprego ou degradando o seu ambiente de trabalho.¹⁴²

O assédio sexual é definido por lei como o ato de “constranger alguém, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função” (Código Penal, art. 216-A).¹⁴³

Tanto no assédio moral como sexual no ambiente laboral o agressor pode ser um dos colaboradores da instituição podendo ser do mesmo grau hierárquico como um superior gerente, encarregado ou líder.

¹⁴¹ CEZAR, 2021.

¹⁴² BRASIL. Ministério da Saúde. **Assédio moral**. [2022b]. Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/assedio-moral/>. Acesso em: 15 jun. 2022.

¹⁴³ ASSEIDIO moral e sexual no trabalho. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 10 jun. 2022.

Moral é definido por Coelho, como o conjunto de valores e normas e de noções do que é certo ou errado permitido ou não dentro de uma sociedade ou cultura.¹⁴⁴

Segundo o Ministério da Saúde, são atitudes que se caracterizam como assédio moral:

- Dar instruções confusas e imprecisas ao trabalhador;
- Bloquear o andamento do trabalho alheio;
- Atribuir erros imaginários ao trabalhador;
- Pedir, sem necessidade, trabalhos urgentes ou sobrecarga de tarefas;
- Ignorar a presença do trabalhador na frente dos outros;
- Fazer críticas e brincadeiras de mau gosto ao trabalhador em público;
- Impor-lhe horários injustificados;
- Insinuar boatos;
- Forçá-lo a pedir demissão ou transferência;
- Pedir execução de tarefas sem interesse;
- Não atribuir tarefas;
- Retirar-lhe instrumentos de trabalho;
- Assediar a vítima somente quando eles estão a sós;
- Proibir colegas de falar com ele.

Já exemplos de assédio sexual são:

- Gestos e palavras escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder emprego;
- Perturbação, ofensa;
- Contato físico não desejado;
- Conversas indesejadas sobre sexo;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Solicitação de favores sexuais;¹⁴⁵

¹⁴⁴ COELHO, 2020.

¹⁴⁵ ASSEDIO..., 2022.

Podemos mencionar que através de um canal de denúncia empresa e empregados andarão juntos no combate a práticas abusivas, dessa maneira esse canal deve ser acolhedor ao denunciante garantindo o anonimato do empregado.¹⁴⁶

Desta forma, com a aplicação do *compliance* trabalhista nas empresas os casos mencionados acima devem ser eliminados da instituição evitando possíveis casos de ações trabalhistas que causam prejuízos a empresa, como as multas trabalhistas caso haja vários processos referentes ao mesmo assunto da mesma empresa a empresa fica com uma imagem ruim perante a justiça trabalhista, e seus clientes.¹⁴⁷

Com isso o *compliance* aponta a obediência às normas e leis também a observância de princípios e valores éticos e morais que regulam o profissional e as profissões por parte das instituições.

A partir do momento da adesão do método de *compliance* tanto empresa como colaboradores devem agir de forma honesta e com bom senso, o propósito desse método é de impossibilitar quaisquer atitudes ilegais que possam causar sanções ou danos à imagem e reputação da instituição.¹⁴⁸

Vimos nesse tópico a importância do *compliance* trabalhista no ambiente trabalhista para impedir que aconteça tanto assédio moral como o sexual nesse ambiente. Evitando prejuízos a imagem e aos cofres da empresa.

4.1 Compliance Vantagem e Benefícios para Empresa

Para que haja um sistema de gestão de *compliance* eficaz, deve-se existir o comprometimento da alta direção da empresa quanto ao processo de integridade nas relações comerciais, sejam elas públicas ou privadas. Afinal, os programas de integridade mencionados recentemente devem ser a base de nossa cultura organizacional em que colaboradores e terceiros respeitam o comportamento ético da empresa.¹⁴⁹

¹⁴⁶ CEZAR, 2021.

¹⁴⁷ COELHO, 2020.

¹⁴⁸ *Ibidem*.

¹⁴⁹ ASSI, 2018.

4.2 Oportunidades de Negócios e Vantagens Competitivas

As empresas que desenvolvem programas de *compliance* só trabalham com as empresas que também mantêm um programa de *compliance* eficaz independentemente da escala de suas operações, pois o tamanho da empresa não é um obstáculo para o mecanismo de conformidade.

Então é uma vantagem competitiva para a empresa porque várias empresas preveem a contratação de um terceiro para representa-las. Existem programas de *compliance* na administração pública porque as empresas uma parte contratada pode ser responsabilizada pela conduta de um terceiro, mesmo que não seja. Então, existindo um programa de *compliance* se torna uma vantagem competitiva para uma empresa.¹⁵⁰

4.3 Maior Satisfação dos Colaboradores e Produtividade

Um bom programa de *compliance* tem um impacto positivo em todos processos da empresa para torna-la mais organizada e envolvente para o trabalhador. Fica evidente que trabalhando para uma empresa certa que aderem às leis que protegem os direitos dos colaboradores é mais satisfatório para o trabalhador do que estar em uma empresa que não cumpre tais requisitos.

Como resultado, surgem processo bem organizado nos quais inspirada e engajada dessa forma, a produção se torna maior e melhor. Os níveis de estresse se torna menores pois os funcionários não necessitam se preocupar com má condutas de seus companheiros e superiores.

Quando os funcionários se deparam com a atitude da empresa voltada para a melhoria dos funcionários a produtividade aumenta o ambiente de trabalho se torna mais satisfatório ocorrem menos faltas e maior dedicação levando a buscar um maior desenvolvimento profissional o que melhora a qualidade dos seus serviços.

Percebemos que a qualidade da produção está diretamente relacionada com a satisfação do trabalhador. Trabalhar em um ambiente saudável, equilibrado e decente que respeitam os princípios fundamentais do ser humano e enfatizando

¹⁵⁰ RIBEIRO, 2020.

buscar o bem do grupo gera maior eficiência e como resultado maior lucratividade para a empresa.

Assim sendo a conformidade afeta ambas as partes em uma relação de trabalho na mesma medida: bem-estar, satisfação e, portanto, maior produtividade dos funcionários e empresa.¹⁵¹

4.4 Identificação de Riscos e Antecipação de Problemas

Você não pode gerenciar coisas que não reconhece. Identificação de risco é a primeira medida para mitiga-los. É impossível ter um sistema de gestão completo se os riscos que a empresa enfrenta são desconhecidos. Até que as probabilidades sejam conhecidas a exposição ao risco da empresa, a verdadeira responsabilidade da atividade empresarial é desconhecida quando a implementação do programa de *compliance*, a primeira atividade é identificar esses riscos.

Ao identificar os riscos, as soluções podem ser preparadas de acordo com eles, situações que podem gerar responsabilidade para a empresa e seus executivos.

Na verdade, não basta identificar os riscos envolvidos nas atividades empresariais, é preciso desenvolver e implementar planos de ação para mitigar/remediar riscos e promover a revisão desses riscos pelo menos anualmente é uma parte importante do sucesso do negócio.¹⁵²

4.5 Da Responsabilidade Trabalhista

A partir da análise das ações trabalhistas, pode-se verificar que a maioria poderia ter sido evitada com precauções, pois uma grande porcentagem das reclamações decorrerem da aplicação incorreta de normas ou problemas trabalhistas relacionados a danos mentais causados por má conduta de alto nível de funcionários, supervisores ou outros colegas no ambiente de trabalho.

Resumidamente, todas as práticas de *compliance* aplicadas ao setor trabalhista ajudam a reduzir prevenir conflitos e litígios, reduzindo assim danos a empresa e proporcionando satisfação aos funcionários, ampliando as atividades e aumentando os lucros.

¹⁵¹ SEVERINO, 2019.

¹⁵² RIBEIRO, 2020.

As perdas com reclamações trabalhistas serão maiores do que investir em um programa de integridade podemos descrever os gastos com advogado e multas além da imagem da companhia ficar prejudicada.

Dessa maneira os programas de conformidade dependem inicialmente de um compromisso de alto nível orientação corporativa sobre o programa, seu monitoramento contínuo e responsável pela sua implementação, divulgação e treinamento, além de ter um conjunto de representantes.

Para ser eficaz, o campo de atuação da empresa e seu valor devem se compreender e absorver as práticas diárias de todos os colaboradores.¹⁵³

¹⁵³ SEVERINO, 2019.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O princípio fundamental do *compliance* é a ética, que deve estar presente em toda a empresa desde a alta administração até o chão de fábrica garantindo que todos entrem em conformidade com as obrigações que regulam o meio ambiente de trabalho e as demais atividades no âmbito laboral.

A ética no ambiente laboral é cada vez mais reconhecida como um bem fundamental para todos, e tem um valor inigualável por conta do cumprimento das leis e normas que regulamentam as atividades internas e externas da empresa, evitando possíveis punições das empresas que se adequam a elas mantendo sua integridade.

As empresas que não tem um programa de conformidade muitas vezes deixam de respeitar normas e leis e acabam sofrendo impactos negativos na sua imagem, seja por práticas corruptas ou por desrespeito às leis e normas trabalhistas. Dessa forma acabam sendo condenadas causando danos à sua reputação que por fim refletem na sua permanência no mercado, além do mais sofrem com multas altíssimas e vários processos na justiça ocasionando grandes prejuízos para seus cofres.

A evolução da conformidade é uma necessidade pelas seguintes razões: fatos e escândalos globais e nacionais que abalam a ordem econômica e a confiabilidade do mercado e das instituições que exigem investimento em ferramentas de controle interno e uma cultura de conformidade.

No Brasil, pela Lei nº 12.846/2013, que criou a ação lava jato, deu um grande impulso para o desenvolvimento do programa de *compliance*, mostrando que a mudança cultural apoia a transparência e a integridade.

Já na relação entre funcionário e empregador que muitas vezes terminam em conflitos judiciais, podemos observar que o *compliance* trabalhista beneficia ambos, reduzindo os conflitos nas relações laborais através de políticas de prevenção e controle, cumprindo as normas e procedimentos e práticas trabalhistas dentro da empresa tem a capacidade de evitar ou minimizar os efeitos nocivos do não cumprimento das mesmas.

Além disso, trazer menos ações judiciais facilita a resolução de conflitos internos porque o relacionamento fica baseado em princípios éticos e respeito à legislação evitando ações judiciais. Também o *compliance* protege a instituição e

seus líderes de responsabilização cívica e criminal agregando assim valor no mercado e promove relacionamento interpessoal de negócios com outras empresas e países.

Enfim, o programa de *compliance* trabalhista visa estabelecer sua relação trabalhista baseando-se na ética e dignidade da pessoa humana, busca construir um relacionamento equilibrado tanto em favor do funcionário como do empregador reduzindo riscos e responsabilidades trabalhistas melhorando assim o clima organizacional.

Dessa forma consegue um aumento da produtividade um maior reconhecimento no mercado, transmite uma imagem baseando-se na transparência e no cumprimento de normas e leis.

REFERÊNCIAS

- ASSEDIO moral e sexual no trabalho. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/proc-publicacoes/cartilha-assedio-moral-e-sexual-no-trabalho>. Acesso em: 10 jun. 2022.
- ASSI, Marcos. **Compliance**: como implementar. [S.l.]: Trevisan, 2018. Disponível em: www.minhabiblioteca.com.br. Acesso em: 10 jun. 2022.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 25 jun. 2022.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Assédio moral**. [2022b]. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/assedio-moral/>. Acesso em: 15 jun. 2022.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto lei nº 2.848 de 07 de dezembro de 1940**. [1940]. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEL_2.848-1940?OpenDocument. Acesso em: 30 maio 2022.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto lei nº 5452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 11 jul. 2022.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Decreto nº 11.129 de 11 de julho de 2022**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. [2022a]. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEC_11.129-2022?OpenDocument. Acesso em: 10 set. 2022.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 6.938 de 31 de agosto de 1981**. Dispõe sobre a política nacional do meio ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e das outras providências. [1981]. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei_6.938-1981?OpenDocument. Acesso em: 06 set. 2022.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 10.224 de 15 de maio de 2001**. Altera o decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - código penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. [2001b]. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei_10.224-2001?OpenDocument. Acesso em 25 jul. 2022.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. [2002]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 14 set. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 12846, de 1 de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. [2013]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso em: 15 jul. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015. [2015a]. Disponível em:** [http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEL 5.452-1943?OpenDocument\(Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015\)](http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEL%205.452-1943?OpenDocument(Redação%20dada%20pela%20Lei%20nº%2013.103,%20de%202015)). Acesso em: 10 maio 2022.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. [2015b]. Disponível em:** http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 10 maio 2022.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016. [2016]. Disponível em:** http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13303.htm. Acesso em: 30 maio 2022.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 22 jun. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. **Medida provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001. [2001a]. Disponível em:** http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2164-41.htm. Acesso em: 24 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho: Súmula nº 51 do TST. [2005]. Disponível em:** https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html. Acesso em: 21 jul. 2022.

CASTRO, P. R.; AMARAL, J. V.; GUERREIRO, R. Aderência ao programa de integridade da lei anticorrupção brasileira e implantação de controles internos. **Revista Contabilidade & Finanças, [S. l.]**, v. 30, n. 80, p. 186-201, 2019. DOI: 10.1590/1808-057x201806780. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rcf/article/view/156390>. Acesso em: 26 nov. 2022.

CAVALCANTI, André M. **Violências no trabalho: enfrentamento e superação**. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/sites/default/files/documents/violencia_no_trabalho_enfretamento_e_superacao_-_andre_cavalcanti.pdf. Acesso em: 10 maio 2022.

CEZAR, Gabriela da Silva. **Assédio moral e Compliance Trabalhista**: Programas de Compliance como forma de Inibição da Prática de Assédio Moral no Ambiente de Trabalho. [S.l.]: [s.n.], 2021.

CHAVES, Marcos Vinicius Teixeira. **A Aplicabilidade do Compliance Trabalhista**. Curitiba: [s.n.], 2021.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530982126/epubcfi/6/10\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml5\]/4/32/4/1:33\[ONT%2CE](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530982126/epubcfi/6/10[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml5]/4/32/4/1:33[ONT%2CE). Acesso em: 11 jul. 2022.

COELHO, Nicolas Gabriel. **Prática do mobbing no trabalho**: possibilidade do compliance trabalhista no combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. [S.l.]: [s.n.], 2020.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JÚNIOR, Marcos Julio Olivé. **Assédio moral**: uma visão multidisciplinar. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522497898/pageid/4>. Acesso em: 20 maio 2022.

FRANÇA, J. G. P. O compliance trabalhista como ferramenta para evitar ações judiciais. **Revista de Ciências do Estado**, Belo Horizonte, v. 3, n. 1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/revce/article/view/5090>. Acesso em: 3 set. 2022.

FREDIANI, Yone. **Direito do trabalho**. Barueri (SP): [s.n.], 2011. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788520444351/pageid/5>. Acesso em: 28 jun. 2022.

KLEINDIENST, Ana Cristina (coord.). **Grandes Temas do Direito Brasileiro**: compliance. 2. ed. São Paulo: Almedina Brasil, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555595680/epubcfi/6/4\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright.html\]/4/12/4/1:28\[zer%2Cra](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555595680/epubcfi/6/4[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright.html]/4/12/4/1:28[zer%2Cra). Acesso em: 28 jun. 2022.

NARDELLO, Patrícia Brusamarello. **Meio ambiente do trabalho saudável como direito fundamental do trabalhador**. [2018]. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=MEIO+AMBIENTE+DO+TRABALHO+SAUD%3%81VEL+COMO+DIREITO+FUNDAMENTAL+DO+TRABALHADOR+Patr%3%ADcia+Brusamarello+Nardello1&btnG. Acesso em: 19 jul. 2022.

OLIVEIRA, Fabiano Melo Gonçalves de. **Direito ambiental**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530975678/epubcfi/6/10\[%3Bvnd.vst.idref%3Dbody005\]/4/48/1:17\[raf%2Cia](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530975678/epubcfi/6/10[%3Bvnd.vst.idref%3Dbody005]/4/48/1:17[raf%2Cia). Acesso em: 15 jul. 2022.

OLIVEIRA, Raíra Marques. **O programa de compliance aplicado às relações de trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação). Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito. Fortaleza, 2019.

PARAIBA. Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região. **Em 2021, Justiça do Trabalho registrou mais de 52 mil casos de assédio moral no Brasil**. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/em-2021-justica-do-trabalho-registrou-mais-de-52-mil-casos-de-assedio-moral-no-brasil>. Acesso em: 10 maio 2022.

PEREIRA, Fernanda Ulysséa. **A efetividade dos programas de compliance no Brasil: avaliação e documentação de comprovação**. Porto Alegre: [s.n.], 2021.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/epubcfi/6/10\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright\]/4/18/1:14\[car%2Cdo](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/epubcfi/6/10[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright]/4/18/1:14[car%2Cdo). Acesso em: 28 jun. 2022.

RIBEIRO, Lara Alves. **Compliance e sua aplicação prática no direito do trabalho**, Goiânia (GO): [s.n.], 2020.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. Coordenação: Pedro Lenza. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. Disponível em: [https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555591293/epubcfi/6/4\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright.html\]/4/12/4/1:141\[%C3%A3o%20%2CEsq](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555591293/epubcfi/6/4[%3Bvnd.vst.idref%3Dcopyright.html]/4/12/4/1:141[%C3%A3o%20%2CEsq). Acesso em: 28 jun. 2022.

SEVERINO, Dandara Benedett. **O compliance trabalhista e sua aplicação na esfera empresarial**. Tubarão (SC): [s.n.], 2019.

SIQUEIRA, Vitor da Costa Honorato de. **Compliance Trabalhista e Efetividade do Direito ao Meio Ambiente do Trabalho Saudável**. Vitória (ES): [s.n.], 2020.

VERÍSSIMO, Carla. **Compliance: incentivo à adoção de medidas anticorrupção**. São Paulo: Saraiva, 2017.